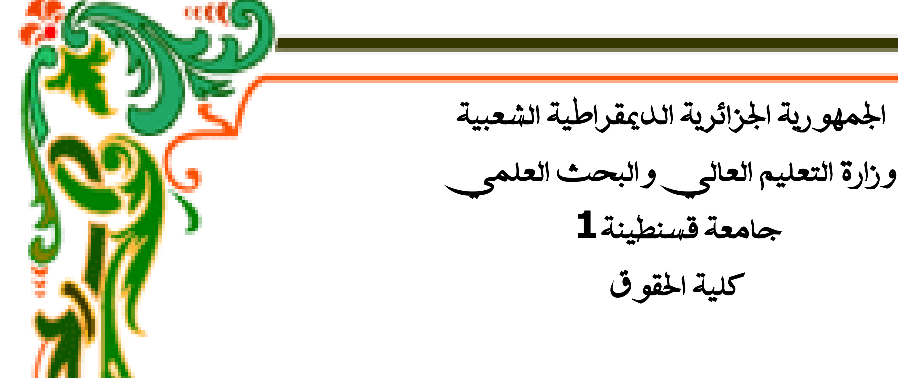


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قسنطينة 1

كلية الحقوق

إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم

إعداد الطالب :
ريكلي الصديق

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:
راشد راشد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور زعموش محمد	جامعة قسنطينة 1	رئيسا
الأستاذ الدكتور راشد راشد	جامعة قسنطينة 1	مشرفا و مقررا
الأستاذ الدكتور بوعناقة السعيد	جامعة قسنطينة 1	عضوا
الأستاذ الدكتور سمار نصر الدين	جامعة جيجل	عضوا
الأستاذ الدكتور بوكحيل الأخضر	جامعة باجي مختار عنابة	عضوا



السنة الجامعية: 2013-2014 م

بسم الله الرحمن الرحيم

" فبما رحمة من الله لنت لهم و لو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا

من حولك فأعف عنهم و استغفرلهم و شاورهم في الأمر فإذا

عزمت فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين "

صدق الله العظيم

الآية **159** من سورة آل عمران

الإهداء:

ليس أجمل و أسعد من أن أهدي هذا العمل إلى أمي العزيزة

التي منحتني رضاها و كانت مفتاحا لأبواب النجاح في وجهي

و علمتني أن النجاح الحقيقي يكمن في سمو الأخلاق .

ريكلي الصديق.

شكر وعرفان

الشكر و الحمد لله تعالى، الذي بقدرته وتوفيقه تمكنت من إنجاز هذه الأطروحة ومنتهى التقدير والاحترام:

إلى أستاذي الفاضل الدكتور راشد راشد، إذ تفضل بالإشراف على هذا العمل، و وجدت لديه كل النصح و التوجيه و الإرشاد، و كان صاحب الفضل فيما صح و أكتمل، فجزاه الله عن ذلك خير الجزاء و بارك في علمه و عمله.

كما أتوجه بجزيل بالشكر الجزيل و التقدير الكبير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، إذ تفضلوا بقبول مناقشة هذه الأطروحة، فجزأهم الله عن ذلك خير الجزاء

كما لا يفوتني أن أتوجه بجزيل الشكر و خالص العرفان للأستاذ الفاضل الدكتور أحمد حسن البرعي رئيس قسم التشريعات الاجتماعية بجامعة القاهرة على كل ما قدمه لي من مساعدة وتشجيع .

ريكلي الصديق.

المقدمة:

يعتبر قانون العمل من أهم فروع القانون الخاص فهو بالرغم من حداثة نشأته يتبوأ اليوم مكانة متقدمة بين مختلف العلوم القانونية، و ترجع هذه المكانة بشكل أساسي إلى ما لهذا القانون من أثار بالغة على أكثر من صعيد اقتصادي و اجتماعي و سياسي .

وإذا كان اهتمام المشرع بهذا الفرع من فروع القانون قد انصب عند بداية ظهوره على علاقات العمل الفردية ، بحكم سيطرة مبادئ الحرية الفردية و سلطان الإرادة ، فانه لم يعد اليوم يهتم بتلك العلاقات الفردية فقط ، إنما أخد يتصدى و بشكل متزايد لعلاقات العمل الجماعية ، بل إن قانون العمل نفسه أصبح يتطور انطلاقا من هذه الأخيرة.

– إن علاقات العمل الجماعية ، التي تتميز عن علاقات العمل الفردية ، بأنها علاقات جماعية بين العمال كمجموعة من جهة، وصاحب عمل أو مجموعة من أصحاب عمل من جهة ثانية ، و أن المصلحة التي تدور حولها هذه العلاقة يجب أن تكون لمجموع العمال ، يزداد دورها ، في تنظيم علاقات العمل، باضطراد و استمرار . فالعلاقة القائمة بين صاحب العمل ، و العمال أو منظماتهم النقابية ، لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب ، بل و أيضا علاقات القوى بين المنظمات العمالية ، و أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، و ما يقوم بين هذه المنظمات من مفاوضات جماعية ، و ما تسفر عنه هذه المفاوضات ، من إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، أو تسوية النزاعات ، أو اللجوء ، في حالة فشل المفاوضات المباشرة ،إلى المصالحة و الوساطة و التحكيم في نزاعات العمل.

ومن هنا تلعب الاتفاقية الجماعية للعمل دورا حيويا في مجال تنظيم شروط و علاقات العمل الفردية و الجماعية باعتبار أحكامها ثمرة التوافق الثنائي بين الشركاء الاجتماعيين للنهوض بوضع العمال والسير قدما لتحسين و تنظيم المسائل التي تهم العمال و المؤسسة في جميع المجالات.

– إن اتفاقية العمل الجماعية , بالرغم من حداثة نشأتها , فإنها , تكسب شيئا فشيئا , أهمية متزايدة في قانون العمل المعاصر , لا تقل عن التشريع , لما تضعه من حقوق وامتيازات أفضل , في نواحي متعددة, قانونية, اقتصادية, واجتماعية , فهي أداة لتجنب انفراد المشرع بتنظيم علاقات

العمل , ووسيلة لإقامة أحكام قانون العمل وفق التغيرات التي يفرزها التطور الاقتصادي والاجتماعي و المهني , وتقنية لتوازن الكفة بين صاحب العمل و العمال التابعين له , وهي أيضا , أداة لإضفاء الاستقرار والسلم على العلاقات المهنية , على أساس أن التوصل لإبرامها يشبه إلى حد كبير إبرام معاهدة سلام و تعاون.

– إن تميز علاقات العمل بالتغير المستمر، الذي يحاول مواكبة التطورات و المستجدات التي تعرفها الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، هو تغيير تعجز قواعد التشريع عن مجاراته، أو على الأقل تبقى قاصرة عن مواكبته بذات التغيير الذي يتميز به. هذا من جهة، و من جهة ثانية ، أصبح التشريع في البلدان المتقدمة اقتصاديا و اجتماعيا، يقف عند و ضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل و يمنح و يخول أطراف علاقة العمل أمر التفاوض الجماعي حول جزئيات و تحسينات و إضافات أقيد للعامل في مقتضيات شروط العمل و أحكام التشغيل .

– وفي ظل هذه المكانة ، أقر المشرع الجزائري هذه الآلية الاتفاقية لتنظيم شروط العمل و أحكام التشغيل ، و هذا بمقتضى أحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل [1]، الأمر الذي يبرز عناية و اهتمام المشرع بالموضوع، و بالتالي، لم يعد قانون العمل وحده هو المنظم لعلاقات العمل ، و إنما يوجد إلى جانبه، القانون الاتفاقي.

– إن التحولات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها البلاد مع بداية سنة 1988 ابتداء من القانون 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية [2]، و الذي شرع من خلاله في التخلي عن الأسلوب الإداري في تسيير المؤسسات

---

[1] الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 17 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في1991/12/21 والصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25 ، و المرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 1994/04/11 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1994 والأمر رقم 96–21 المؤرخ في 9 يوليو 1996 الصادر بالجريدة الرسمية ، عدد 43 لسنة 1996، و الأمر 02/97 المؤرخ في 11 /1997/01 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1997 ، و الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المحدد للمدة القانونية للعمل و الصادر في الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1997.

[2] الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 02 لسنة 1988 .

الاقتصادية و بداية تطبيق الإصلاحات الاقتصادية بالتوجه نحو استقلالية المؤسسات، و ما أفرزه دستور23 فيفري 1989 من تعددية حزبية و نقابية، و ما عرفته سنة 1990 من بداية في صدور العديد من القوانين الاجتماعية الجديدة المنظمة لعلاقات العمل [1]، تدعو إلى عرض النظرة و التجربة الجزائرية في تنظيم شروط العمل والتشغيل وعلاقات العمل الفردية و الجماعية من زاوية مساهمة و دور الاتفاقية الجماعية للعمل كمصدر اتفاقي مميز وأساسي من بين مصادر قانون العمل.

– أما فيما يخص تحديد المشكلة البحثية و الفرضيات التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عليها، وما يتفرع عنها من تساؤلات، تطرح موضوعا شغل باهتمام كبير بال و فكر رجال الفقه و القانون و السياسة و النقابيين، و يتعلق الأمر بتحديد أفضل الطرق الواجب تبنيها في تنظيم علاقات العمل.

هذه الإشكالية ، تطرح في الجزائر في سياق محيط سياسي و اقتصادي و اجتماعي شهد تحولات ، بالانتقال من نظام اقتصادي موجه نحو نظام اقتصاد السوق. و من دون شك، فان لذلك

---

[1] و يتعلق الامر بالقوانين التالية:

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة1990، المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالأمر11/96 المؤرخ 1996/06/10 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 36 لسنة 1996.
- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد6 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في1991/12/21 الصدر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الصادر بالجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 الجريدة الرسمية عدد68 المؤرخة في 1991/12/25 والأمر 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 36 لسنة 1996.

انعكاسات على عالم الشغل ، و بالأساس في مجال تكييف مبادئ و أحكام علاقات العمل بما يناسب الوضعية الجديدة .

وعليه و انطلاقا من ذلك، يمكن أن نبرز طرحنا لإشكالية البحث في الفرضيات و التساؤلات التالية:

الأولى: تستند إلى خصائص قانون العمل ذاته وما يتميز به من ذاتية وواقعية وديناميكية كبيرة، تجعله سريع التطور والتأقلم، بحكم تأثير التوجهات السياسية والاقتصادية فيه, و ما ينجم عنها من أوضاع اجتماعية. ومن دون شك ، فإن لهذه الخصائص تأثيرات و انعكاسات في وضع قواعد و أحكام هذا القانون، على اعتبار أن هذا الأخير، يعرف على أنه مجموعة القواعد القانونية المتولدة عن العمل التبعي المنسجمة مع المعطيات الاقتصادية و الاجتماعية. إن لهذه الصفة الأخيرة أهمية بالغة، إذ هي بمثابة شرط يقيد عمل المشرع ، فلا يقنن قواعد قانون العمل إلا طبقا للسياسة الاقتصادية و الاجتماعية السائدة، و كلما تغيرت هذه الأخيرة يجب أن تتغير قواعد هذا القانون .

وعلى ذلك، فان شروع الجزائر في هذه التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المصاحبة لدستور 1989 يقتضي وضع الإطار القانوني الجديد المنظم لعلاقات العمل بما يتناسب مع الوضعية الجديدة، وعليه ، يمكن طرح السؤال التالي: ما هو وقع هذه التحولات على الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل؟ هل انتقل هذا الإطار، من الطابع التنظيمي الذي كان سائدا في إطار القانون الأساسي للعامل ، إلى النظام التعاقدي و التفاوضي تماشيا مع التوجه نحو نظام اقتصاد السوق، الذي انسحبت بموجبه الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب، و فوض عندئذ لأطراف اتفاقية الجماعية للعمل مهمة وضع قانون العمل الاتفاقي ؟

أما الفرضية الثانية : فتقوم على أن الاتفاقية العمل الجماعية تؤدي إلى ابتكار أحسن الأساليب لتحسين العلاقات المهنية وتحسين شروط العمل والتشغيل حسب واقع ووضعية المؤسسة أو قطاع النشاط ، ومن ثم تعد هذه الاتفاقية الأداة المفضلة لتحقيق السلم الاجتماعي والاستقرار المهني .

غير أن الوصول لهذه الغاية قد يصطدم بتلبية كل من مصالح العمال في المزيد من الحماية الاجتماعية وتحسين الأوضاع المادية و المهنية ، ومصالح صاحب العمل في تطبيق مقاييس الربح والفعالية و المردودية و ما يتطلب ذلك من التقليل في التكاليف للوصول للنجاعة الاقتصادية.

وفي خضم هذا التعارض في المصالح والتطلعات، هل تكون الاتفاقية الجماعية للعمل أداة للتقريب بين المصالح المتضاربة ، من خلال تحقيق التوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي ، بين العمل على خدمة المستلزمات الاقتصادية للمؤسسة الاقتصادية ، و بين ضمان المزيد من حقوق العمال و تحسينها ؟

وبالتالي ، تبرز هذه الفرضية ، الإشكالية بين مقتضيات النصوص القانونية و إفرازات الممارسة الميدانية و متطلباتها.

فمن جانب النظرة القانونية، تبدو المسألة واضحة، على أساس أن الأمر المفضل و الملائم للوضعية يتمثل قي إقرار الاتفاقية الجماعية للعمل كأداة أساسية بيد العمال و أصحاب العمل لتحقيق الوفاق و التعاون ، وأنها آلية للربط بين الأهداف الاجتماعية و مستلزمات نظام اقتصاد السوق.

لكن وجود نص قانوني ينظم مسألة معينة لا يعني بالضرورة تحقق ممارسة فعلية لها. فإذا علمنا أن تنظيم شروط العمل والتشغيل بشكل اتفاقي، يستلزم توافر مناخ سياسي و اقتصادي و اجتماعي ملائم يسمح بازدهار ممارسة الاتفاقية الجماعية للعمل، فان التساؤل يطرح عما إذا كان هذا المناخ متوفرا ؟ وهل أن التحولات التي تشهدها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في طرق تسيرها و هيكلتها تساعد على طرح مفاهيم جديدة لوظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل ، تتجاوز المفهوم التقليدي المنحصر في تنظيم شروط و ظروف العمل وفق ما ينص عليه تشريع العمل، أم تساهم بحق في تطوير العلاقات المهنية و توفير بيئة عمل حسنة تخفف النزاعات وتستبعد التوترات، الأمر الذي يساعد المؤسسات الاقتصادية على مواكبة التوجهات التنظيمية و الهيكلية الجديدة التي تشهدها ، وفق مقاييس الكفاءة و المرودية والفعالية ؟

و نخلص في الأخير إلى طرح التساؤل التالي: **هل التنظيم الاتفاقي لعلاقات العمل الفردية والجماعية هي وظيفة حقيقية على مستوى النصوص القانونية و التطبيق الميداني، تبرز التطور والتحول في الإطار المنظم لعلاقات العمل و شروطه في الجزائر ابتداء من صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 ، بما يناسب الإصلاحات الاقتصادية و التوجه نحو اقتصاد السوق ؟**

- إن وضع التصور الشامل لموضوع البحث لا يقف عند حد النظرة الشكلية ، بشرح و وصف وتبيان الاتفاقية الجماعية للعمل كآلية لتنظيم شروط العمل و التشغيل، من تراتيب قانونية محددة لها ، و إنما اللجوء إلى التحليل و البحث عن أبعادها و غاياتها و علاقاتها بالأطراف المؤثرة فيها(الدولة، التنظيمات النقابية ، العمال، أصحاب العمل) و ربطها بالتوجه السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي السائد.

- إن تتبع التجربة الجزائرية في وضع إطار لتنظيم علاقات العمل، يستلزم توظيف المنهج التاريخي، فضلا عن إجراء الدراسة المقارنة، بين توجه المشرع الجزائري في تنظيمه للمسألة وما يعمل به في بعض التشريعات المقارنة العربية و الأوروبية التي لها تجربة في الموضوع.

إن الإجابة عن هذه التساؤلات و غيرها، هي محور هذا البحث الذي يقسم إلى فصل تمهيدي و بابين، على الشكل التالي:

الفصل التمهيدي: خصص لتبيان الخلفية التاريخية لظهور الاتفاقية الجماعية للعمل و التعرف عليها إجمالا و الوقوف على تطورها التاريخي.

و يأتي في المقام الأول هنا، التذكير بأهم العوامل و الأسباب التاريخية التي لعبت دورا أساسيا في ظهور ونشأة الاتفاقية الجماعية للعمل(المبحث الأول).

ثم نتبع تطورها، من خلال تحديد طبيعتها القانونية(المبحث الثاني).

وننتهي في الأخير، إلى أبراز التطور التاريخي للاتفاقية الجماعية في الجزائر(المبحث الثالث).

أما الباب الأول : فقد خصص للاجابة عن الأسئلة التي نطرحها تحت عنوان " **النظام القانوني لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري** " لنصل من خلاله إلى تبيان و تحديد الإطار التنظيمي و الإجرائي ، الذي تمارس من خلاله هذه الآلية الاتفاقية.

و أول ما يواجهنا في هذا الاطار، تبيان الموضوعات التي تثير تكوين وإعداد اتفاقية العمل الجماعية (الفصل الأول) ، و المسألة الثانية، هي نطاق تطبيق اتفاقية العمل الجماعية و أثارها (الفصل الثاني)، و تأتي في الأخير مسألة مراجعة و نقض اتفاقية العمل الجماعية و تسوية منازعاتها (الفصل الثالث) .

أما الباب الثاني : فقد خصص للاجابة عن الأسئلة التي نطرحها تحت عنوان " **الاطار الوظيفي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري** " لنصل من خلاله إلى الوقوف على دور الاتفاقية الجماعية للعمل و تبيان وظيفتها على المستوي العملي.

و أول وظيفة نعالجها تتعلق بمدى مساهمة الأطراف المتعاقدة في تنظيم المسائل المتعلقة بشروط التشغيل(الفصل الأول).

ثم نبين الوظيفة التقليدية و الأساسية للاتفاقية الجماعية للعمل، في تنظيمها لشروط و ظروف العمل(الفصل الثاني).

وننتهي في الأخير ، إلى الدور التنظيمي للاتفاقية الجماعية في مجال تحقيق السلم الاجتماعي والاستقرار المهني في إطار الوظيفة الأساسية الأخرى(الفصل الثالث).

الفصل التمهيدي

مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل

من خلال تطورها التاريخي

تمهيد و تقسيم:

لا يستقيم بحث نظام قانوني معين وإبراز أسسه ووظيفته دون معرفة مسبقة بعوامل وأسباب ظهوره وتطوره التاريخي ، وعليه، لتحقيق الفرض المذكور، تقتضي الإحاطة بالنظام القانوني للاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، التعرف عليه إجمالا والوقوف على تطوره التاريخي، ويأتي في المقام الأول هنا، التطرق إلى التذكير بأهم العوامل التي لعبت دورا أساسيا في ظهور ونشأة الاتفاقية الجماعية للعمل ، حتى اكتملت ماهيتها المتميزة والمتعارف عليها في القانون الحديث (المبحث الأول).

ثم نتبع تطورها، من خلال تحديد طبيعتها القانونية، والتي شكلت أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه المقارن مند ظهورها في منتصف القرن التاسع عشر (المبحث الثاني).

وننتهي في الأخير، إلى الوقوف على التطور التاريخي للاتفاقية الجماعية في الجزائر، في ضوء إعادة اعتماد هذه الآلية بموجب القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (المبحث الثالث).

المبحث الأول

عوامل نشوء الاتفاقية الجماعية للعمل و تطورها

لم تكن الاتفاقية الجماعية للعمل آلية تشريعية، فلم تأت من فكر المشرع، كما أنها لم تكن وليدة الصدفة، أو مجرد صورة من صور التطور الطبيعي لعلاقات العمل، و إنما كانت وليدة أسباب وعوامل تاريخية ساهمت في ظهورها و تطورها.

ويقتضينا المقام، في بحث غير مخصص لتاريخ الظاهرة محل الدراسة، أن نراعي الإيجاز في عرضنا لما كان هنا لك من أسباب وعوامل تاريخية، ساهمت في نشوء الاتفاقية الجماعية للعمل وتطورها، فنقول أن أهم هذه العوامل يتمثل في التطور الذي حصل في علاقات العمل من فردية إلى جماعة، وما ترتب عن ذلك من اعتماد مبدأ ا الجماعية كأساس للعمل والمجابهة (المطلب الأول).

إلى جانب ذلك، فقد تدعم نظ ام الاتفاقية الجماعية للعمل وجوده وأركانه باهتمام مستويات العمل الدولية، وكذا باعتراف المشرع في معظم التشريعات الوطنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تطور علاقات العمل، نحو الجماعية

يعتبر نظام الاتفاقية الجماعية للعمل أحد المظاهر البارزة لنظام علاقات العمل الجماعية، وقد ارتبط ظهوره بظهور وتطور هذه العلاقات في حد ذاتها.

ولعل من الجدي أن نطرح التساؤل التالي: كيف تهيأت الأسباب التي أفضت إلى وجود نظام اتفاقية العمل الجماعية، والذي أصبح أحد المصادر الأساسية لقانون العمل الحديث ؟

غاية هذا التساؤل، أن لا نغفل التذكير بأهم الآثار الاجتماعية للثورة الصناعية التي شهدتها أروبا في منتصف القرن الثامن عشر، ونقصد بذلك ميلاد وظهور الطبقة العاملة (الفرع الأول) الأمر الذي كان له وقع على تطور علاقات العمل، بتنامي اتجاهاتها ومضامينها الاقتصادية والاجتماعية، نحو الطابع الجماعي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الثورة الصناعية وظهور الطبقة العاملة

لم يبدأ الاهتمام بالاتفاقية الجماعية للعمل، إلا بعد قيام الثورة الصناعية في أوربا، و ما نتج عنها من الناحية الاجتماعية، من ظهور للطبقة العاملة (الفقرة الأولى)، هذه الأخيرة، عاشت ظروف مهنية ومعيشية قاسية ، بالأخص في بدايتها، مما دفع بأفرادها إلى التضامن الجماعي من أجل الدفاع عن مصالحهم المشتركة (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

ظهور الطبقة العاملة

إن من أهم الآثار الاجتماعية للثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا على الخصوص، منذ منتصف القرن الثامن عشر، ظهور الطبقة العاملة [1]، على النحو الذي أكد معه الفقه، أن الطبقة العاملة هي وليدة الثورة الصناعية[2] .

لقد كان للنشاط الاقتصادي المتزايد إبان الثورة الصناعية، والتطورات العلمية والفنية الهائلة، أن أوجدت وظائف عمل جديدة ونشاطات متنوعة، تطلبت المزيد من الأيدي العاملة، فأطلقت حرية التنقل والعمل، وتدفقت أعداد كبيرة من سكان الريف إلى المصانع، ونشأت المدن الصناعية [3] ،

---

[1] لايجب أن يفهم من ذلك ، أنه لم يكن هناك وجود للعمال قبل ذلك التاريخ، فالعمال وجدوا قبل ذلك بزمان، غير أن الثورة الصناعية أحدثت تغييرا نوعيا في العمل، فحولت الأفراد من مجالات عمل قليلة الأهمية وغير منتظمة إلى ظاهرة اجتماعية منظمة . راجع من هذا الصدد :

-**أحمد حسن البرعي** : الثورة الصناعية و آثارها الاجتماعية والقانونية ، دار الفكر العربي، القاهرة،1982، ص190.

-**تامر محمد سعفان:** المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل النزاعات الجماعية بين المضمون و الحجية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر،2006–2007 ص 38

[2] **أحمد حسن البرعي** :المرجع نفسه ، ص 191 .

[3] حيث أطلق الكتاب عن القرن التاسع عشر أنه زمن المدن" الأخطبوطية " ، دلالة على ما عرفته هذه المدن الصناعية من تطور وتضخم خلال هده الفترة من الزمن .

راجع في هذا الصدد: **أحمد حسن البرعي** ،المرجع نفسه ، ص241

والتي ساهمت بدورها في ظهور وتكوين الطبقة العاملة، بما ترتب عليه من تجمع للأيدي العاملة وتركيزها في مكان واحد، و بأعداد كبيرة، خلافا لما كان عليه من قبل.

وهكذا، لئن اقتضى الإنتاج الصناعي، ضرورة تجمع العمال في مكان عمل واحد، كضرورة اقتصادية لنجاح المشروع الصناعي، فقد ترتب عن ذلك، أن تولد لدى العمال الشعور بالانتماء الطبقي وبضرورة التضامن من أجل الدفاع عن مصالحهم المشتركة.

وما زاد في تنامي وقوة هذا الشعور بالانتماء الطبقي، أن تجمع العمال في مستوى المصنع، اقتضى أيضا، تجمعهم في أماكن السكن، التي لم تكن ظروفها أقل قسوة من ظروف العمل في المصنع، وبذلك ساهمت المدن الصناعية، أيضا، في تنامي الشعور الطبقي.

وقد ترتب عن ظهور هذا الشعور بالانتماء الطبقي، في ظل تعارض المصالح، أن بدأ صراع الطبقات أمرا حتميا، يضع الطبقة العاملة في مواجهة الطبقة الرأسمالية [1] ، وبذلك أدرك العمال أهمية تضامنهم وتجمعهم من أجل الدفاع عن مصالحهم المشتركة، فتوجهت المواجهة نحو الجماعية بدل المواجهة الفردية التي تأكد محدوديتها.

الفقرة الثانية

ظروف عمل ومعيشة الطبقة العاملة

إن الباحث في ظروف عمل ومعيشة الطبقة العاملة ابتداء من ظهور الثورة الصناعية في نهاية القرن التاسع عشر، لا يمكنه أن يلاحظ إلا أن ظروف عمل العمال ومعيشتهم، كانت بالغة القسوة، في ظل خضوع علاقات العمل، لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، ومنع تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، في ظل ما يعرف بالدولة الحارسة.

إن التطور الصناعي والنهضة العلمية التي شهدتها أوروبا على الخصوص، أنذالك، لم تكن عملية خالية من الآثار الاجتماعية السلبية، إذ عانت الطبقة العاملة بشكل قاس، في ظروف عملها ومعيشتها، حتى أطلق على تلك الفترة، عصر محنة العمال الكبرى [2] ، لما تعرضت له وبصفة

---

[1] **أحمد حسن البرعي** :المرجع السابق ، ص 254-255 .

[2] **عدنان خليل التلاوي**: قانون العمل الدولي ، دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، الطبعة الأولى، المكتبة العربية، جنيف 1990. ص 33 و ما بعدها.

أكثر، الأيدي العاملة من النساء وصغار السن ، من شروط و ظروف عمل قاسية، أجر ضئيل في قدره، لا يكفي حتى لسد الحاجات المعيشية الأساسية، عمل طويل في مدته، وقاس في ظروف أداءه [1]، أضف إلى دلك ، حاجة العمال للحماية في مواجهة المخاطر المهنية، نتيجة شروط وظروف العمل الجديدة، بانتشار استعمال الآلات في الصناعة، دون أمن ولا وقاية ، مما قد عرض العمال لمخاطر جسمية نتيجة ما يقع لهم من إصابات و أمراض أدت إلى عجزهم عن العمل، وفي فقدان حياتهم، وقد عبر بعض الفقهاء الفرنسيين عن هذه الحالة، بوصف نظام حرية العمل الذي ساد أنداك بأنه " البؤس غير المعقول للطبقة العاملة"[2].

ولاشك أن الأوضاع السابقة، التي آل إليها الواقع المهني والمعيشي للعمال، دفعت العمال إلى المطالبة بتحسين أوضاعهم والدفاع عن مصالحهم المشتركة فلجئوا إلى التعبير الجماعي، الذي تميز باستخدام وسائل الضغط والقوة والعنف ، فانتشرت النزاعات والإضرابات العمالية.

الفرع الثاني

تطور المواجهة نحو التحرك الجماعي للعمال

إن الاهتمام بالاتفاقية الجماعية للعمل اهتماما بارزا لم يبدأ إلا بعد تطور مواجهة العمال لأصحاب العمل نحو التحرك الجماعي للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بتحسين أحوالهم و أوضاعهم المتدهورة.

وقد تميز هذا التحرك الجماعي للعمال باستخدام وسائل العنف والقوة، فانتشرت النزاعات الجماعية في العمل وكثرت الإضرابات العمالية، والتي عادة ما تنتهي بعد تفاوض جماعي إلى إبرام اتفاقات جماعية في العمل (الفقرة الأولى)، هذه الأخيرة ما لبثت أن تزايد الاهتمام بها بعد الاعتراف والإقرار القانوني لحق العمال في تكوين تنظيماتهم النقابية (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

انتشار النزاعات الجماعية في العمل و الإضرابات العمالية

[1] **محمود جمال الدين زكي** : قانون العمل ، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1982،ص 10.

[2] **JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER**: DROIT DU TRAVAIL, 4eme EDITION, PUF, PARIS, 1966., P 24.

خلصنا فيما سبق، إلى الأوضاع والظروف المهنية والمعيشية القاسية، التي آل إليها وضع العمال، في ظل إطلاق حرية العمل و سلطان الإدارة في تنظيم علاقات العمل.

وعليه، يطرح التساؤل عن موقف العمال تجاه ذلك، ما هو رد فعلهم على تلك الظروف و الأوضاع القاسية؟ وبماذا تميزت مواجهتهم لأصحاب العمل؟

لقد أدرك العمال بأنهم بإمكانهم تحسين أوضاعهم وأحوالهم لواستطاعوا تنظيم صفوفهم واعتمدوا على التضامن الجماعي والتكتل فيما بينهم، من أجل الوقوف في وجه صاحب العمل، الطرف الأقوى اقتصاديا، لكن كانت التجمعات والتكتلات العمالية محظورة قانونيا، والدولة تمتنع عن التدخل في تنظيم علاقات العمل، نزولا على مقتضيات النظام الليبرالي السائد أنداك، وهكذا إزاء تلك الأوضاع، وفي غياب أية وسيلة للدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم، لم يكن أمام العمال من سبيل سوى اللجوء إلى استخدام وسائل العنف والقوة، في مواجهة أصحاب العمل [1]، ولجئوا إلى استخدام قواتهم الجماعية، في شكل نزاعات جماعية و إضرابات عمالية تميزت بالعنف والقوة[2] .

ومن الغريب أن نلاحظ أن نظام التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقيات عمل جماعية في صورته الأولي قد برز و بدأ الاهتمام به يتزايد في ظل تلك الأوضاع السابقة، كيف أن الميل إلى العنف والقوة في الدفاع عن المصالح، أوجد أيضا، الميل إلى التعاون والمشاركة والحوار للوصول إلى تحقيق المطالب.

ففي مسعى للخروج من حالة التوتر والضغط، وقصد إنهاء تلك المنازعات والإضرابات، بالنظر لخطورة آثارها الاقتصادية والاجتماعية، المترتبة عنها خاصة في حالة اتساع نطاقها وطول مدتها ، أدرك أصحاب العمل، من جانبهم، خطورتها على مشروعاتهم الاقتصادية، فسعوا إلى

---

[1] **تامر محمد سعفان**: رسالة دكتوراه، سابق الاشارة اليها، ص 42 .

[2] نشير هنا على سبيل المثال، إلى موجة الإضرابات العمالية التي عرفتها فرنسا اعتبارا من سنة 1825 إلى غاية 1848 إذ عاشت فترة من الاضطراب الجماعي قل أن عرفه بلد آخر، لقد شارك العمال في عدة مظاهرات و إضرابات ،و لعل أهمها، إضراب عمال الحرير في ليون عام 1931، و إضراب عمال الخياطة بباريس عام 1833 ، و أحداث عام 1844 في مقاطعة " اللوار " ، اضافة الى موجة الإضرابات العامة التي سادت جميع أنحاء فرنسا عام 1848 .

راجع في هذا الصدد:

- **أحمد حسن البرعي**: ،المرجع السابق، ص 390-391 .

مجابهتها ، تارة باللجوء إلى استخدام السلاح المقابل، غلق المصانع في وجه العمال المضربين، وثارة أخرى بالتفاوض الجماعي قصد وضع الحلول وتسويتها، فكانت عادة ما تنتهي تلك المنازعات و الإضرابات بإبرام اتفاقات عمل جماعية [1].

ومن الجانب المقابل، أدرك العمال أهمية التفاوض الجماعي من أجل الحصول على أفضل المزايا خاصة فيما يتعلق بالأجور، فسعوا إلى بدل كل الجهود للحصول على إقرار بحقهم في هذا التفاوض، وفي التنظيم الجماعي.

الفقرة الثانية

الإقرار القانوني بالحق النقابي

لقد كان لقيام النقابات المهنية، و إقرار المشرع لحق العمال في تكوينها للدفاع عن حقوقهم، والمطالبة بتحسين أوضاعهم أثر كبير على إعادة تنظيم العلاقات المهنية، إذ أن المفاوضة على شروط العمل التي كانت تتم من قبل ظهور النقابات في إطار فردي يبن العمال وصاحب العمل، أخذت تتم في نطاق جماعي بين ممثلي عنصري الإنتاج (العمل و رأس المال)[2] .

ولئن نشأت المفاوضة الجماعية، بداية كأسلوب ابتدعه العمال، في خضم الحركات الاحتجاجية العمالية من اجل المطالبة بتحسين شروط وظروف العمل نتيجة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي عاشها العمال عقب الثورة الصناعية، على النحو السابق ذكره، فقد

---

[1] على سبيل المثال نشير أن ظهور الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل في الحياة الاجتماعية في فرنسيا قد كان تلقاشيا و قبل التدخل التشريعي, اذ مند منتصف الفرن التاسع عشر وقبل الاعتراف بالحق النقابي ، ابرمت بعض الاتفاقات الجماعية ، منها، اتفاق مدينة ليون سنة 1869 ، و اتفاق أخر بمدينة سانت اتيان في 10 ماي 1875. راجع في هذا الصدد:

- **ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND**: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, LES RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL, 2 eme EDITION, SIREY, PARIS, 1978, P 90 .

[2] **عبد الصمد المناني** : مكانة ودور الاتفاقية الجماعية في تطوير العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، كليه العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة محمد الخامس أكدال، الرباط ،2000المغرب،2001،ص 89.

أصبحت أهم و أبرز آليات العمل النقابي لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية بعد الإقرار القانوني بحق العمال في تكوين و إقامة منظماتهم النقابية [1] .

لذلك فأن التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية للعمل، قد ارتبط بنشأة وتطور النقابات العمالية في الدول الصناعية التي عرفت مولد الثورة الصناعية، و لاسيما في إنجلترا و فرنسا[2].

وظهرت النقابات العمالية في إنجلترا أولا، فقد كان القانون الصادر في 1799 يحرم كل أنواع التجمعات والتكتلات العمالية، لكن هذا القانون ألغي سنة 1824، وصار تكوين الجماعات جائزا للعمال، ومقبولا في المفاوضات الجماعية، بشرط أن لا تستخدم هذه الجماعات القوة والتهديد لتحقيــق

أهدافها، وأن تتعهد باحترام حرية العمال [3]، ومع ذلك لم يقع الاعتراف صراحة بالشخصيــة المعنويــة

للنقابات العمالية وبدورها في تنظيم علاقات العمل إلا في سنة 1871 بموجب قانون 29 يونيو، وظهرت بالتالي اتفاقيات العمل الجماعية[4].

وفي فرنسا، كانت النقابات العمالية، هي الأخرى، ممنوعة قانونا، حيث حرمت التكتلات العمالية والتجمعات أيا كانت صورتها، بمقتضى قانون 17 يونيو 1791، ثم صدر قانون بتاريخ 25 مايو 1864 ألغى جريمة التجمع لكنه أبقى على منع النقابات حتى صدر قانون 21 مارس 1884 الذي أعترف بمشروعية الحق النقابي في فرنسا، وبصدور هذا القانون سارعت المنظمات النقابية إلى إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية، حيث تشير الإحصائيات الصادرة عن الديوان

---

[1] **تامر محمد سعفان:** رسالة دكتوراه، سابق الاشارة اليها، ص 80-81 .

[2] **بن صابر بن عزوز:** الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2010، المملكة الأردنية الهاشمية، ص 30.

- **أحمد حسن البرعي** : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن،عقد العمل المشترك ، دار الفكر العربي،1976 ، ص 13 .

-**عبد الباسط عبد المحسن:** النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة القرنية القاهرة مصر 2000 ص 23 .

[3] - **محمود جمال الدين زكي:** المرجع السابق، ص 633- 634 .

- **أحمد حسن البرعي:** الثورة الصناعية و آثارها الاجتماعية و الاقتصادية ، المرجع السابق، ص 413 – 414 .

[4] **محمد جمال الدين زكي:** المرجع نفسه، ص 635.

الوطني للعمل، أنه في سنة 1893 تم إبرام 34 اتفاقية جماعية، و 76 اتفاقية في سنة 1900 و 113 في سنة 1905 و بعد 1910 عرف عدد الاتفاقيات الجماعية ارتفاعا، حسب الإحصائيات الصادرة عن وزارة العمل حيث بلغت 252 سنة 1910[1]، غير أن هذه الاتفاقيات كانت محدودة الأثر، ولا تشمل إلا الأعضاء في المنظمات الموقعة عليها فحسب، وبذلك كان العامل " غير النقابي " لا يتمتع بما تقرره هذه الاتفاقيات من مزايا [2] ، إلى جانب ذلك، فإن العديد من هذه الاتفاقيات الجماعية، لم تبرم إلا بعد نشوب نزاع جماعي للعمل و لجوء العمال إلى الإضراب[3] .

المطلب الثاني

الاهتمام بالاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الدولي للعمل

خلصنا فيما سبق إلى التذكير بالأسباب والعوامل التي قادت إلى نشوء وتطور الاتفاقية الجماعية للعمل، لكن لا يمكن تجاهل أو إغفال أثر معايير العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية وعن المنظمات الدولية الإقليمية المتخصصة في شؤون العمل في تشجيع وحث المشرع الوطني على إقرار حق التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات العمل الجماعية .

لعله من المفيد التذكير، بأن قانون العمل بنفوذ بميزة هامة قلما نجدها في بقية فروع القانون الأخرى، مؤداها، النزعة أو التوجه نحو تدويل أحكامه [4]، فباتساع دائرة التعامل والعلاقات بين

---

[1] **P. Durand et vitu**: traite de Droit du travail, Tome 3, DALLOZ, paris 1956, Note 152, P 427

أورده: – **بن عزوز بن صابر**: المرجع السابق نفسه، ص 36 .

- **أحمد حسن البرعي** : علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن،عقد العمل المشترك ، المرجع السابق، ص 173 .

[2] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي**: الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة 2008، ص 486 .

[3] – **MICHEL DESPAX** : TRAITE DE DROIT DU TRAVAIL, CONVENTIONS COLLECTIVES, TOME VII ,PUPLIE SOUS LA DIRECTION DE G.H. CAMERLYNCK, DALLOZ, PARIS, 1966,P 27.

- Françoise FAVENNEC-HERY ET PIERRE-YVES VERKINDT: DROIT DU TRAVAIL, L.G.D.J, 2007, P111-112

[4] – **أحمية سليمان:** التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 38.

– **بن عزوز بن صابر:** مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر،الاسكندرية ، مصر 2010، ص85.

الدول، وبظهور منظمة العمل الدولية، كجهة تشريعية دولية، لسن المعايير الدولية للعمل و الإشراف على تطبيقها، من خلال ما تجسده من قواعد منبثقة عن دستورها، ومن خلال اتفاقيات وتوصيات تعنى بمسائل العمل، وما تقدمه من أعمال استشارية، تعد بمثابة المعيار النموذجي لسائر التشريعات الاجتماعية الوطنية، بما أن المبادئ و الأحكام التي تتضمنها تعتبر المحفز والدافع لهذه التشريعات نحو تطوراها وارتقائها بلوغا لمستويات العدالة الاجتماعية وتحقيقا للتقدم الاجتماعي في مجال العمل، ولذلك يعد التشريع الدولي للعمل أداة دعم وتوجيه للتشريع الوطني وخدمة علاقات العمل في جميع أنحاء العالم[1] .

ونعرض في هذا الصدد، دور وجهود منظمة العمل الدولية و العربية في إقرار وترسيخ حق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل في فرعين، على النحو التالي:

- المفاوضة الجماعية في ضوء معايير عمل منظمة العمل الدولية والعربية (الفرع الأول).
- الاتفاقية الجماعية للعمل في ضوء معايير عم ل منظمة العمل الدولية والعربية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المفاوضة الجماعية في ضوء معايير العمل الدولية والعربية.

تتصل المفاوضة الجماعية اتصالا وثيقا ومباشرا بموضوع دراستنا لاتفاقية العمل الجماعية، حيث أن الهدف الأساسي للمفاوضة الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته عن طريق إبرام اتفاق أو اتفاقية عمل جماعية التي تأتي في صورة مجموعة من الأحكام تتناول هذه الموضوعات بالتنظيم[2]، ولذلك تعد الاتفاقية الجماعية للعمل الثمرة النهائية للمفاوضة الجماعية

---

[1] **وفاء بن فوضيل المجدوبي**: تنظيم علاقات الشغل عن طريق المفاوضة الجماعية ، الجزء الثاني، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة محمد الخامس أكدال ، الرباط، 2006–2007 ، ص 253 .

[2] **رأفت دسوقي**: المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، مصر، بدون تاريخ النشر، ص 31.

الناجحة بين الأطراف المتفاوضة [1]، وهي كما عبر عنها البعض، الإبن الشرعي الوحيد للمفاوضة الجماعية[2].

وجلي أن للمفاوضة الجماعية أهميتها البالغة في مجال علاقات العمل من عدة نواح: اجتماعية، اقتصادية، قانونية، و سياسية.

وفي هذا الصدد ، يؤكد البعض [3] على أن المفاوضة الجماعية قد أضحت ضرورة اجتماعية وسياسية، كما أن انتشار المبادئ الديمقراطية، ترتب عليه أن أصبحت القواعد المهنية (وعلى الأخص اتفاقية العمل الجماعية) الوسيلة الأكثر ملائمة لتنظيم علاقات العمل،هذا بالإضافة إلى أن المفاوضة لها أهميتها كذلك على الصعيد الاقتصادي .

وتعتبر المفاوضة الجماعية أحد ابرز آليات العمل النقابي وأهم مظاهره، فالنقابات ومن خلال التفاوض الجماعي تمارس وظيفة مختلفة عن وظائفها التقليدية وهي الوظيفة التشريعية، شراكة مع أصحاب الأعمال من خلال إبداء الرأي و إنشاء قواعد ضابطة لشروط العمل وظروفه وعلاقاته[4].

كما تعد المفاوضة الجماعية وسيلة لإرساء دعائم الديمقراطية الاجتماعية في مجال علاقات العمل، وذلك من خلال الحريات العامة التي يمارسها أطراف التفاوض الجماعي، مثل حرية الرأي، وحرية الاجتماعات، فضلا عن الحرية النقابية، التي هي من صميم عمل النقابات العمالية.

ونتيجة لتلك الأهمية، التي تحظى بها المفاوضة الجماعية، فإن المشرع الدولي للعمل قد أهتم بإقرار مشروعاتها ووضع القواعد التي تنظمها وتضمن نجاحها، سواء من خلال منظمة العمل الدولية (الفقرة الأولى)، أو من خلال منظمة العمل العربية (الفقرة الثانية).

---

[1] **محمد أحمد إسماعيل:** قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، دار التعاون للطباعة، القاهرة 2008، ص 36-37.

[2] **تامر محمد سعفان:** رسالة دكتوره، سابق ذكرها، ص 13 .

[3] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي:** الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 158 و مابعدها.

[4] **تامر محمد سعفان:** نفس الرسالة ، ص 94-95 .

الفقرة الأولى

المفاوضة الجماعية من خلال منظمة العمل الدولية

يقول المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره المقدم إلى الدورة الحادية والثمانين لمؤتمر العمل الدولي المنعقد سنة 1994: " كشف مؤسسو منظمة العمل الدولية عن جرأة وإحساس بالحداثة، لم نشهد له مثيلا في أيامنا هذه، حين قرروا جعل المنظمة(ثلاثية)، فقد كانوا يؤمنون بأن تعزيز العدالة الاجتماعية في مجال العمل لا يمكن أن تكفله سوى مشاركة الفاعلين الاجتماعيين الحقيقيين في البحث عن حلول مناسبة، كما كانوا يؤمنون بأن الحوار والمفاوضة هما أفضل مفتاح للوصول إلى ذلك"[1].

فمنذ عام 1919، وردت الإشارة إلى سعي منظمة العمل الدولية إلى الارتقاء بشروط العمل وأحكام التشغيل من خلال تشجيع وتنمية مبادئ الحوار بين أطراف العملية الإنتاجية، فالارتفاع بمستوى معيشة العمال وتحقيق القدر الملائم من التنمية الاجتماعية وبالتبعية تحقيق العدالة الاجتماعية، لن يتحقق دون أن يتوافر بين أطراف العملية الإنتاجية الوسيلة الكفيلة بتنمية روح المشاركة وإيجاد لغة مشتركة للحوار قائمة على أساس من العمل والمساواة[2].

وبصورة أكثر وضوح، جاء إعلان فيلا دليفيا [3] ، ليعلن صراحة عن بداية اكتساب المفاوضة الجماعية مشروعيتها الدولية، هذا الإعلان ، الذي يعد محطة تاريخية هامة في مسار منظمة العمل الدولية، قد تضمن مجموعة من المبادئ والأهداف أطرت سياسة الدول الأعضاء في مجال العمل [4].

---

[1] **مكتب العمل الدولي:** دفاعا عن القيم وتشجيعها للتغير، تقرير المدير العام ، منظمة العمل الدولية ، المؤتمر العام، الدورة81، جنيف 1994 ، ص25.

[2] **دستور منظمة العمل الدولية** ، مكتب العمل الدولي، جنيف ، ماي ، 1983

[3] صدر إعلان فيلا دليفيا في 10 ماي 1944 خلال الدورة السادسة والعشرون لمؤتمر العمل الدولي، وهو الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية واعتبر جزء لا يتجزأ من دستور المنظمة.

[4] يعتبر إعلان دليفيا شهادة ميلاد ثانية لمنظمة العمل الدولية، تجسدت فيه كل المبادئ المستمدة من الفكر الاجتماعي الذي ساد بعد الحرب العالمية الثنية، هذه المبادئ التي نقلت النشاط المعياري الدولي نقلة نوعية من إطار صياغة معايير عمل دولية منظمة لشروط وظروف العمل في إطار علاقات فردية، إلى إطار صياغة معايير منظمة لعلاقة عمل جماعية تحرص على خدمة هذه العلاقات في خدمة المصالح المشتركة للشركاء الاجتماعيين.

راحع قي هذا الصدد:

ومن المبادئ التي أقرها هذا الإعلان في القسم (ثالثا) منه، أن المؤتمر يعترف بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق أهدافا من بينها، ما ورد في (ه) التي تضمنت النص على " الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج، وتعاون أصحاب العمل والعمال قي إعداد و تطبيق التدابير الاقتصادية والاجتماعية ". وانطلاقا من هذا الإعلان، شرعت منظمة العمل الدولية, بصورة أكثر تفصيلا وتحديدا، في تجسيد اهتمامها بحق المفاوضة الجماعية، حيث صدرت فيه العديد من المعايير بصيغة اتفاقيات وتوصيات، ونورد أهمها كما يلي:

– الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية [1]:وتعد السند الدولي المباشرلإقرار حق المفاوضة الجماعية، اذ نصت أحكامها صراحة حق العمال وأصحاب العمل في التفاوض الجماعي بحرية كاملة وبدون تدخل من جانب أطراف خارجية بغية تنظيم شروط العمل باتفاقيات جماعية[2].

ــ الاتفاقية رقم 154لسنة1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية : في سياق اهتمام منظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية، وتأكيدا للمبادئ الواردة في الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المذكورة، رأى مؤتمر العمل الدولي وجوب استكمال هذه المبادئ التوجيهية العامة بتدابيرملائمة توضع على أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الحرة والطوعية، وذلك من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 [3].

يوسف إلياس: أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق ، دار وائل للنشر، ص: 209

[1] أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته 32،في 1949/6/8 بجنيف الاتفاقية رقم98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

[2] حيث نصت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المذكورة على أنه:" يجب ــ عند الضرورة ــ اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتطوير واستخدام إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين أصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل من ناحية، وبين منظمات العمال من ناحية أخرى ببغية تنظيم شروط العمل بهذه الوسيلة ".

[3] ــ **يوسف إلياس**: علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996، ص 69.

ــ **محمد أحمد اسماعيل**، المرجع السابق، ص 43.

وتشكل هذه الاتفاقية، الإطارالعام لممارسة حق المفاوضة الجماعية،بحيث تضمنت في مجملها جملة من الأحكام، أهمها نطاق المفاوضة الجماعية [1]، وتعريفها وتحديد ها لأطرافها ومجالاتها [2]، وتدابيرتشجيع إجرائها والتوسع في استخدامها ووضع الإجراءات التنظيمية التي تيسرانتشارها [3]، ولذلك، أعتبرها البعض[4] نقلة هامة في مجال وضع معايير دولية خاصة بتنظيم حق المفاوضة الجماعية.

ــ التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية [5]: عناية بتدابير تشجيع المفاوضة الجماعية ونجاحها، امتد النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية إلى إصدار توصية مكملة للاتفاقية رقم 154 المذكورة، ويتعلق الأمر بالتوصية رقم 163 لسنة 1981 المذكورة، وتكلفت هذه التوصية، بيان المستويات التي تجرى عليها المفاوضة الجماعية، وأكدت على وجوب إجراء المفاوضة الجماعية على كل المستويات، بما في ذلك المؤسسة والنشاط والصناعة أو على المستوى الإقليمي أو الوطني[6].

ويرى البعض[7] أن هذه التوصية قد جاءت بما لم يسبق تناوله من قبل بالمعايير الدولية، ألا وهو تدريب وتأهيل المفاوضين، وهو موضوع بالغ الأهمية، حيث طالبت التوصية بأن تتخذ أطراف المفاوضة الجماعية التدابير لكي تتاح الفرصة لمفاوضيهم على كل المستويات لكي يتلقوا

---

[1] حيث بينت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية مجال هذه الأخيرة وجعلته شاملا لجميع الأنشطة الاقتصادية، الصناعي منها والزراعي والتجاري والخدمي، وأناطت بالمشرع الوطني تحديد مجال التطبيق حسب ظروف كل دولة.

[2] حيث قدمت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 154 المذكورة، تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد أطرافها والهدف منها، وموضوعاتها، نصت على أنه : " في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير " المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب عمل أو مجمرعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات وأصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمل أو أكثر من جهة أخرى، من أجل: أ ــ تحديد شروط العمل وأحكام الستخدام، و/ أو ،ب ــ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. و/ أو، ج ــ تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

[3] أنظر المواد من 5 إلى 8 من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المذكورة.

[4] ــ **زكريا أبو سنينة:** المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية ،ندوة "المفوضة الجماعية، "بور سعيد، 4 ــ 7 افريل 1999 ، ص 3.

[5] **رأفت دسوقي:** المرجع السابق ، ص 46

[6] المادة 4 من التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفوضة الجماعية المذكورة.

[7] **تامر محمد سعفان:**رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها، ص 181.

التدريب اللازم، ويجب أن تقدم السلطات العامة معاونتها لأصحاب العمل ومنظمات العمال في هذا المجال، على أن يتم إقرار تلك التدابير في ظل التشاور والتعاون بين الأطراف المعنية[1] .

وحتى تتوافر للمفاوضة الجماعية شروط ومقومات نجاحها أكدت التوصية المذكورة، على أهمية توفير المعلومات الضرورة لإجراء مفاوضات فعالة، ووضحت التزامات أصحاب الأعمال والسلطات العامة في هذا الشأن.

- إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل [2]: إلى جانب المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية السالفة الذكر، ننوه أيضا، إلى أهمية هذا الإعلان ، بحيث تصدر مبدأ الحرية النقابية و الاقرارالفعلي بحق المفاوضة الجماعية المبادئ الواردة فيه[3].

ووفقا للإعلان، فإن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وإن لم تكن قد صادقت على جميع الاتفاقيات الأساسية الثمانية [4]، التي تغطي موضوعات تعتبر من قبيل المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل ملزمة بمجرد انتماءها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق

---

[1] المادة 5 من التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية المذكورة.

[2] الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين المعتمدة بجينيف وأعلن ختامها في 18 يونيو 1998.

[3] ويتعلق الأمر بالمبادئ التالية:

أ ــ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

ب ــ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

ج ــ القضاء الفعلي على عمل الأطفال

د ــ القضاء على التمييز في الاستخدام

[4] ويتعلق الأمر بالاتفاقيات الأساسية الثمانية التالية:

ــ الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

ــ الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

ــ الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 بشأن العمل الجبري

ــ الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري

ــ الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للسن

ــ الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال

ــ الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور .

الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقا لما ينص عليه الدستور[1].

وقد أثمر الجهد الدولي الترويجي للتصديق على الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المذكورة، أن وصل إجمالي عدد التصديقات عند حلول 31 ديسمبر 2008، إلى 158 دولة من أصل إجمالي عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها 181 دولة عضوا، ويشكل هذا الرقم 98 في المائة من العضوية في منظمة العمل الدولية[2].

الفقرة الثانية

المفاوضة الجماعية من خلال منظمة العمل العربية

على الصعيد العربي، اهتمت منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية، وقد تجسد هذا الاهتمام في إقرارها لحق المفاوضة الجماعية بمقتضى نصوص عامة في بعض الاتفاقيات الصادرة عنها، ثم في تخصيص اتفاقية للمفاوضة الجماعية تتضمن أحكاما تفصيلية تنظم ممارسة هذا الحق.

ففي إطار النصوص العامة، تتضمن الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل[3] حكما يقر حق المفاوضة الجماعية ويقضي بأن " يقوم أصحاب العمل، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه، على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان، الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك، يحدد بدقة، ووضوح، حقوق والتزامات طرفي هذا العقد"[4].

وذات الحكم المذكور، أعيد النص عليه بالصياغة ذاتها في الاتفاقية العربية رقم(6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل(معدلة)[5]، بالإضافة إلى ذلك، أكدت هذه الاتفاقية على أن ينص تشريع

---

[1] الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جينيف 2008، ص 1.

[2] الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة : المرجع نفسه، ص 6.

[3] الصادرة من قبل مجلس وزراء العرب المنعقد بالقاهرة في ديسمبر 1966، هذه الاتفاقية، تعد أول اتفاقية عربية تضمنت معايير عربية بعلاقات العمل.

[4] المادة 85 من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل

[5] المادة 85 من الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)

كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين[1] .

كما أكدت الاتفاقية العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية [2]، حق المفاوضة الجماعية، كوسيلة لتنظيم شروط العمل وظروفه، حيث جاء في ديباجتها أن " حق النقابات في حماية العمال والتفاوض الجماعي باسمهم لتحديد شروط ظروف العمل، هو من الحقوق المقررة، التي أكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل." ، كما نصت هذه الاتفاقية على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها.[3].

وتعد الاتفاقية العربية رقم(11) لعام1979 بشأن المفاوضة الجماعية [4]، أهم الاتفاقيات العربية التي تناولت حق المفاوضة الجماعية، فقد أكدت هذه الاتفاقية، على أهمية الحق في المفاوضة الجماعية، وبدورها المأمول في مجال تنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكسب أهمية خاصة، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال، بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية[5].

لم تكتف الاتفاقية المذكورة، كسابقاتها من الاتفاقيات العربية، بتقرير حق المفاوضة الجماعية، ولكنها وضعت أحكاما تفصيلية شكلت إطارا شاملا لممارسة هذا الحق [6]، حيث تقرر الاتفاقية حق المفاوضة الجماعية لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة، أو الخاصة دون تدخل من أي جهة كانت[7].

---

[1] المادة 89 من نفس الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة)

[2] أقرها المؤتمر العربي في دورته السادسة المنعقدة بمدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977

[3] تنص المادة الحادية عشر من الاتفاقية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية على أنه "يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها."

[4] أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته السابقة، المنعقدة بمدينة الخرطوم بجمهورية السودان في مارس 1979.

[5] أنظر ديباجة الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

[6] - **عبد الباسط عبد المحسن:** المرجع السابق، ص 49

- **محمد احمد إسماعيل:** المرجع السابق، ص 48

[7] المادة الأولى من الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

وكذلك ، تبين هذه الاتفاقية ، المستويات التي تجرى المفاوضة الجماعية عليها، وهذه المستويات على التوالي: المنشأة، النشاط الاقتصادي، المستوى الوطني [1]، وبغرض تسهيل ممارسة الحق في المفاوضة الجماعية تلزم الاتفاقية أصحاب الأعمال ومنظماتهم بأن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعدهم على مباشرة المفاوضة الجماعية[2] .

كما تلزم الجهة الإدارية المختصة من جهة بأن تؤمن لمنظمات العمال، وأصحاب الأعمال أو منظماتهم، الحصول على كافة البيانات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها ل تيسير إجراء المفاوضة الجماعية على أسس سليمة[3]، ومن جهة أخرى، العمل على تدعيم المفاوضة الجماعية عن عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لتدع ي وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضات الجماعية والعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي العلاقات العامة بها، وذلك بتنظيم برامج لتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية[4]

الفرع الثاني

اتفاقية العمل الجماعية في ضوء معايير العمل الدولية والعربية

انتهينا فيما سبق إلى أن التشريع الدولي للعمل خص المفاوضة الجماعية بنشاط معياري متميز، شكل أداة دعم وتوجيه التشريع الوطني للعمل في إقراره وتنظيمه للحق في المفاوضة الجماعية.

وفي ذات السياق، يبقى إبراز جهود ودور منظمة العمل الدولية والعربية في إقرار وإرساء قواعد اتفاقية العمل الجماعية كآلية اتفاقية تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته.

---

[1] المادة السادسة من نفس الاتفاقية المذكورة

[2] المادة الرابعة من نفس الاتفاقية المذكورة

[3] المادة الخامسة من نفس الاتفاقية المذكورة

[4] المادة السابعة من الاتفاقية رقم 11 لعام 1979 المذكورة

الفقرة الأولى

اتفاقية العمل الجماعية في معايير منظمة العمل الدولية

على الرغم من أهمية اتفاقية العمل الجماعية والدور الموكل لها في مجال تنظيم شروط وعلاقات العمل، فإن مطالعة معايير منظمة العمل الدولية تشير إلى أنها لم تحظى باتفاقية دولية خاصة واضعة لأحكامها كتلك التي صدرت بشأن المفاوضة الجماعية.

وتجد اتفاقية العمل الجماعية سندها القانوني الأول على الصعيد الدولي في نص المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والتي تنص على أن تتخذ ، عند الاقتضاء تدابير مناسبة حسب الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإيرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

وتبرز معايير منظمة العمل الدولية بشأن اتفاقية العمل الجماعية بالتوصية رقم 91 لسنة 1951 بشأن الاتفاقيات الجماعية [1]، والتي تضمنت أحكاما مفصلة تنظم معظم الجوانب القانونية لاتفاقية العمل الجماعية[2]، فقد قدم البند الثاني من التوصية المذكورة، تعريفا للمقصود باتفاقية العمل الجماعية وحدد أطرافها وموضوعها، حينما قضى بأنه: " في مفهوم هذه التوصية، تعني عبارة "الاتفاقات الجماعية" جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من المنظمات، مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال، وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، من ناحية أخرى".

---

[1] وافق على هذه التوصية في التاسع والعشرين من يونيو عام 1951 المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال انعقاده في جينيف في دورته الرابعة والثلاثين في 7 يونيو 1951 وأطلق عليها "توصية الاتفاقيات الجماعية"

[2] **محمد أحمد إسماعيل:** المرجع السابق، ص 109، 110

ـــ **زكي بدوي:** علاقات العمل في مختلف الصناعات، مطبعة دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1961، ص 53ـــ 54

ويتفق هذا التعريف مع ما استقر في القانون والفقه المقارنين، فه و يشير إلى أطراف الاتفاقية الجماعية وشروطها الشكلية والموضوعية[1]، ويعالج البند الثالث من التوصية المذكورة، آثار اتفاقية العمل الجماعية من حيث قوتها الإلزامية، إذ يقضي بان تكون ملزمة للموقعين عليها، وللأشخاص الذين أبرمت باسمهم.

إلى جانب ذلك، يضع نفس البند المذكور، القواعد العامة المرتبة عن صفة الإلزام، بأن جعل اتفاقية العمل الجماعية بمثابة دستور لعقود العمل الفردية، فتطبق أحكامها بصفة آلية على عقود العمل الفردية المبرمة بين أشخاص خاضعين لها، ولا يجوز لهم التخلص من أحكامها، بإدراج أحكام مخالفة، حال إبرام عقود عمل فردية، ولا يستثني من ذلك إلا الأحكام الواردة في عقود العمل الفردية التي تحقق مزايا أفضل للعامل من تلك التي تحققها اتفاقية العمل الجماعية.

كما يقضي البند الرابع بأن تسري الأحكام التي تضمنتها الاتفاقية على كل ال فيئات المعنية العاملة في المنشأت التي تشملها ما لم ينص طرحه على عكس ذلك في الاتفاقية الجماعية ذاتها.

وتضمن البند الخامس من التوصية المذكورة، إمكانية توسيع نطاق تطبيق بعض أو كل أحكام اتفاقية العمل الجماعية بالنسبة لجميع أصحاب العمل والعمال الموجودين ضمن ميدان التطبيق المهني أو الإقليمي للاتفاقية، وأحال أمراتخاذ إجراءات ذلك للتشريع الوطني بما يتوافق مع الأوضاع الخاصة في كل بلد، ووضع له شروط ذلك.

وعملا على تسوية ما قد يعترض اتفاقية العمل الجماعية من صعوبات بين أطرافها حول تفسير أحكامها وكيفية تنفيذها، يقضي البند الخامس من نفس التوصية، بأن تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل لإجراءات خاصة تحدد إما باتفاق الأطراف، وإما بالتشريع وفق ما يتلاءم مع الظروف الوطنية.

---

[1] – **يوسف الياس:** علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، المرجع السابق، ص 76.

– **عدنان العابد:** عقد العمل الجماعي و دوره في توطيد السلم المهني(دراسية في قانون العمل المقارن) ، مجلة العمل العربية ، منظمة العمل العربية، العدد 67 (1997/2)، ص 13.

ويؤكد البند السابع على ضمان مراقبة تطبيق الاتفاقية إما بواسطة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأطراف في الاتفاقية، وإما بواسطة أجهزة مراقبة قائمة، أو أجهزة تستحدث لهذه الغاية.

ويحمل البند الثامن من التوصية المذكورة، عنوان تدابير مختلفة، ويتعلق الأمر بشروط وإجراءات تتعلق بإشهار وتسجيل اتفاقية العمل الجماعية وتحديد التشريع الوطني للحد الأدنى من الزمن الذي تعتبر فيه الاتفاقية الجماعية سارية المفعول ، إذا لم يرد النص فيها على خلاف ذلك، ولم يعمد الأطراف على تعديلها، أو إلغاءها قبل انقضاءها.

وما يمكن استخلاصه من مسعى منظمة العمل الدولية للترويج لتنظيم اتفاقية العمل الجماعية السالف الذكر، أن المعايير الدولية الخاصة باتفاقية العمل الجماعية جاءت في شكل توصية، تعد بمثابة توجيهات إرشادية غير ملزمة موجهة للدول الأعضاء، وفي هذا السياق، يرى البعض [1] أن المشرع الدولي قد بدا له أن صيغة التوصية تعتبر أكثر ملائمة من صيغة الاتفاقية ، بسبب اختلاف الشروط والأوضاع الوطنية في مختلف البلدان ودرجة التطور الاقتصادي والاجتماعي فيها.

الفقرة الثانية

اتفاقية العمل الجماعية في معايير منظمة العمل العربية

على خلاف معايير منظمة العمل الدولية، التي تعرضت لاتفاقية العمل الجماعية من خلال توصية، كما سبق بيانه، تجسد اهتمام منظمة العمل العربية باتفاقية العمل الجماعية بنشاط معياري متميز، ترجم بالنص على مجموعة من المبادئ والأحكام المنظمة لها، بصيغة الاتفاقية، وفي عدد من اتفاقيات العمل العربية، على النحو التالي:

ـ خصصت الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية المعدلة لها رقم 6 لسنة 1976 أربعة من موادها، من المادة 85 إلى غاية 88، للمعايير الخاصة باتفاقية العمل الجماعية.

[1] **عدنان خليل التلاوي**: المرجع السابق، ص394

ـــ نصت الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية في المادة الحادية عشرة منها، على أن يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها.

ـــ خصصت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفوضة الجماعية، بابا مستقلا، المواد من 12 إلى غاية 18، للأحكام الخاصة باتفاقية العمل الجماعية. وطبقا للمادة 12 من هذه الاتفاقية ، يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية دون تدخل من أية جهة كانت.

كما تقضي الاتفاقية المذكورة، بوجوب أن تتضمن التشريعات الوطنية أحكاما تحدد مدة سريان اتفاقية العمل الجماعية ونطاق تطبيقها، وكيفية فض المنازعات الناشئة عن تفسيرها، إجراءات تعديلها أو تجديدها أو انقضاءها[1]، وكذلك حرية الانضمام للاتفاقية الجماعية من جانب أي طرف من الأطراف المعنية التي لم تشارك في إبرامها، وتنظيم ضوابط وإجراءات هذا الانضمام[2] .

كما أخضعت هذه الاتفاقية، تنظيم إجراءات توقيع وإيداع الاتفاقية الجماعية لاختصاص المشرع الوطني[3]، وأكدت على وجوب أن ينص هذا التشريع على شروط تطبيق كل أو بعض أحكام اتفاقية العمل الجماعية على جميع أصحاب الأعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني أو الإقليمي[4].

وأخيرا حددت نفس لاتفاقية، مستويات الاتفاقية الجماعية ، وقضت بسريان أحكامها المبرمة على المستوى الوطني على القطاعات الاقتصادية والصناعية المختلفة، وبسريان أحكام ها المبرمة على مستوى أحد القطاعات على المنشآت المنتمية لهذا القطاع، وفي حالة حصول تع ارض بين أحكام اتفاقيتين مبرمتين على مستويين مختلفين، تسري أحكام الاتفاقية التي تتضمن مزايا أفضل للعمال[5].

---

[1] المادة 13 من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفوضة الجماعية المذكورة.

[2] المادة 15 من نفس الاتفاقية المذكورة

[3] المادة 16 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية المذكورة

[4] المادة 17 من نفس الاتفاقية المذكورة

[5] المادة 18 من نفس الاتفاقية المذكورة

وما تجدر الإشارة إليه بعد هذا العرض للنشاط المعياري لمنظمة العمل العربية بشأن الاتفاقية الجماعية للعمل ، والذي يبرز بوضوح، اهتمام المنظمة بالاتفاقية الجماعية كأداة أساسية لتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته، وإصدارها لعدة اتفاقيات عربية، تضمنت تنظيمها للمعايير الخاصة باتفاقية العمل الجماعية، إلا أن مستوى التصديق يبقى جد محدود، اذ عند تاريخ أول جانفي 2008، بلغ عدد تصديقات الدول العربية الأعضاء بمنظمة العمل العربية، على أهم اتفاقية منظمة لاتفاقية العمل الجماعية، وهي الاتفاقية العربية رقم 11 المذكورة، 06 دول من مجموع 21 دولة، ويتعلق الأمر: بالأردن، العراق، فلسطين، المغرب، ليبيا، اليمن[1].

وما لاشك فيه، أن لهذه الوضعية انعكاس على التنظيم القانوني لاتفاقية العمل الجماعية، إذا تباينت قوانين الدول العربية في النص على أحكام تنظم الموضوع، إذ تجاهلت ست دول عربية من تنظم أحكام اتفاقية العمل الجماعية، وهي: الإمارات العربية المتحدة، البحرين،المملكة العربية السعودية، السودان، عمان، الكويت، في حين نظمت البلدان العربية المتبقية أحكام اتفاقية العمل الجماعية.

وليس من شك، أن عدم تنظيم قوانين الدول العربية المذكورة، أحكام خاصة باتفاقية العمل الجماعية، إنما هو مؤشر سلبي على موقفها تجاه أهم الآليات المعاصرة للتنظيم الاتفاقي لعلاقات العمل.

---

[1] وهذا حسب جدول تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 1ـ 1ـ 2008. راجع في هذا الصدد: اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، المرجع السابق، ص 321.

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل

ان تعرضنا لتحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل يثير إشكالية طالما أثارت جدلا في الفقه، وهي : هل الاتفاقية الجماعية للعمل عقد أم تنظيم أو قانون؟

خلال هذا المبحث، نعرض الاتجاهات التقليدية التي سعت إلى تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل (المطلب الأول)، ثم نعرض الاتجاهات الحالية، وفق ما ذهب إليه الفقه الحديث (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل في الاتجاهات التقليدية

يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه مند ظهور هذه الآلية، و بخاصة بعد ازدياد أهميتها وانتشارها باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل.

و قد ذهب الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل اتجاهات متباينة, فنظر إليها فقهاء القانون الخاص على أنها عقد(الفرع الأول), في حين نظر إليها فقهاء القانون العام على أنها تنظيم أو قانون(الفرع الثاني).

غير أن كلا من الرأيين، لم يسلما من النقد، و لم يستطيع أي منهما على حدة، أن يشمل كل جوانب الاتفاقية الجماعية للعمل ، من حيث تكوينها أو من حيث أثارها,ليظهر اتجاه ثالث، ينظر إلى الاتفاقية الجماعية على أنها ذات طبيعة مزدوجة، تجمع بين الصفة العقدية والصفة التنظيمية في نفس الوقت (الفرع الثلث).

الفرع الأول

الطبيعة العقدية للاتفاقية الجماعية للعمل .

تعتبر النظرية التعاقدية، أولى النظريات التي قيل بها لتكييف الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل، وقد نادى بهذه النظرية، فقهاء القانون المدني في فرنسا وقت ظهور الاتفاقية الجماعية للعمل و استخدامها كآلية تنظم شروط وعلاقات العمل[1].

وفي هذا الصدد، يرى البعض [2] بأنه كان من الطبيعي أن يعمد فقهاء القانون المدني إلي تكييف الاتفاقية الجماعية للعمل كعقد يخضع لنفس القواعد التي تخضع لها سائر العقود، في الوقت الذي كان فيه المذهب الفردي في أوج مجده، وكانت حرية الفرد هي الأسمى، وكان تدخل الدولة لتنظيم الحياة القانونية في أضيق الحدود، دون أن تتجاوز حماية حرية الغير، فكانت أنظار الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين باعتباره مبدأ مقدسا لا يجوز المساس به.

وقد استند أصحاب هذا الاتجاه في تكييفهم هذا، عل أسلوب إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل الذي لا يختلف فيه عن سائر العقود بصفة عامة, فإبرامها لا يتم إلا بتبادل طرفيها التعبير عن إرادتين متطابقتين, و اتفاقهما التام على مضمونها بعد مناقشات و مفاوضات بينهما, كما أنها ترتب التزامات تبادلية في ذمة طرفيها , ويلزم كل منهما باحترام أحكامها طوال مدة سريانها [3], ويظل

---

[1] – **عصام أنور سليم:** أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، الطبعة الأولى، دار المعارف بالاسكندرية، مصر ، 2004، ص251.

– **عبد الناصر توفيق العطار:** شرح أحكام قانون العمل(الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003)،نادي القضاة، بدون دار النشر،2008،ص 333.

- **G. H. CAMERLYNCK ET G. LYON-CAEN**: DROIT DU TRAVAIL, 8 eme EDITION, DALLOZ, 1976, P574.

[2] – **السيد عيد نايل عوض:** قانون العمل ألاتفاقي، دراسة مقارنة في القانونين المصري و الفرنسي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ،جامعة عين شمس ،1983، ص 38.

– **أحمد حسن البرعي**:علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن،عقد العمل المشترك،مرجع سابق،ص 58

[3] – **أحمية سليمان:** الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص47

– **محمد أحمد إسماعيل:** مرجع سابق, ص:102.

دور الدولة مقتصرا على تشجيع الأطراف على إبرام الاتفاقيات الجماعية, دون أي تدخل, سواء في إبرامها أو في تحديد مضمونها، ولا يمكنها أن تحل محل احد طرفيها في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل[1].

لكن بدا جليا لدى هذا الفقه، ان الاتفاقية الجماعية للعمل، لا تنتج أثارها بين طرفي العلاقة العقدية فحسب، إنما علاوة على ما ترتبه من حقوق والتزمات في ذمة طرفيها" نقابات العمال و أصحاب العمل"، فإنها تنتج مجموعة أخرى من الالتزامات والحقوق، تقع على عاتق غير طرفيها، فعلى سبيل المثال، العمال الأعضاء في النقابة، رغم كونهم من الغير بالنسبة للعقد، يلتزمون باحترام الشروط الواردة فيها، ويتعين عليهم، عند إبرام عقود العمل الفردية مع صاحب العمل، احترام الشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية للعمل، وهوالأمرالذي يتعارض مع قاعدة "نسبية أثار العقد "[2].

فكيف يمكن إذن تبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل لغير عاقديها؟ بمعنى كيف يمكن للنقابة, وهي طرف في الاتفاقية الجماعية للعمل, أن تنقل أثارها إلى أعضائها, م ع أنها هي التي أبرمت الاتفاقية لا العمال؟ و كيف يمكن تبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية إلى غير النقابين من العمال العاملين بالمؤسسة, باتفاق أبرمته النقابة, حتى و لو كانوا من المعارضين لاتفاقية العمل وقت إبرامها؟

ومما يزيد صعوبة, كيف يمكن تبرير انصراف أثار اتفاقية العمل الجماعية إلى العمال الذين يكونون قد أنضموا إلى النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقية؟

مواجهة لهذه الإشكالات, حاول أصحاب هذا الاتجاه تبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى غير أطرافها, واستعانوا في ذلك بأنظمة القانون المدني : الوكالة, الفضالة, الاشتراط لمصلحة الغير, العقد غير مسمى, حيث تبنى كل فريق النظام الذي يراه ملائما أكثر [3]

---

[1] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 400

[2] – **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص65-66.

[3]– **مصطفى أحمد أبوعمرو**:علاقات العمل الجماعية، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص192. – **محمد أحمد إسماعيل:** المرجع السابق، ص 103.

الفقرة الأولى

الوكالة

استند بعض أصحاب النظرية العقدية, في تبريرهم لانصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى غير أطرافها, على الوكالة, فالنقابة إذ تبرم الاتفاقية الجماعية, إنما تبرمها لصالح العمال و باسمهم, وتكون بذلك وكيلا عن أعضائها, و يلتزم هؤلاء الأعضاء بأحكامها وشروطها بناء على هذه الوكالة [1], غير أنهم اختلفوا حول أساس هذه الوكالة: هل هي اتفاقية أم قانونية؟

ذهب رأي أول إلى أن مصدر هذه الوكالة اتفاقي [2], وهو إن لم يكن صريحا بموجب عقد وكالة, فانه يستفاد ضمنا من الانضمام الإرادي للنقابة [3].

تعرضت هذه الفكرة للانتقاد, نظرا لتجاهلها لإرادة أعضاء النقابة, فإذا كانت الوكالة الاتفاقية يمكن تصورها بشأن العمال المنتسبين فعلا للنقابة وقت إبرامها للاتفاقية الجماعية و الذين لا يبدون أي اعتراض على إبرامها, فانه لا يمكن تصورها من جانب العمال الذين يعارضون إبرام الاتفاقية، أو أولئك الذين انضموا للنقابة في وقت لاحق على إبرامها لاتفاقية العمل الجماعية [4].

كذلك القصور بارز، في تبرير احتفاظ النقابة لنفسها بحقوق والتزامات ناتجة عن إبرامها للاتفاقية الجماعية للعمل، بعكس دور الوكيل الذي ينتهي بمجرد إبرامه للعقد ولا يلتزم بأي

---

[1] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق ، ص 402.

– **السيد عيد نايل عوض** : قانون العمل، دار النهضة العربية ، القاهرة،1999، ص 589.

[2] من الفقه الفرنسي الذي نادى بهذه الفكرة: ANTOINE BERGERON في رسالته:

DU DROIT DES SYNDICATS D ESTER EN JUSTICE, THESE PARIS, 1898, P: 53

أورده: **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص43.

[3] – **احمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، المرجع نفسه ، ص 403.

– **هشومة المقروط** : الاتفاقية الجماعية كمظهر من مظاهر الديمقراطية الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي و المغربي، رسالة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة,2003-2004, ، ص 108.

[4] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، المرجع نفسه ، ص404-405.

– **السيد عيد نايل عوض** : المرجع نفسه ، ص 44.

التزامات ولا يتمتع بحقوق تنشأ عن هذا العقد الذي اقتصر دوره على الوساطة في إبرامه حيث ينصرف هذا و ذاك إلى الطرف الأصيل [1].

لجأ جانب أخر من الفقه المؤيد للنظرية العقدية [2]، إلى فكرة الوكالة القانونية لما يخوله القانون من حق النقابة في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها. وأعتبر أصحاب هذا الاتجاه، أن قيام النقابة بالدفاع غن مصالح أعضائها يشكل في حد ذاته توكيلا من قبل الأعضاء للنقابة, على اعتبار أن القانون هو مصدر هذه الوكالة، وهو الذي أسند للنقابة مهمة تمثيل المهنة والتعاقد باسمها ولحسابها والدفاع عن مصالح منخرطيها [3].

هذا الاتجاه، ظهر في فرنسا بعد اعتراف المشرع للنقابات العمالية بالحق في الدفاع عن مصالح أعضائها بموجب قانون 21 مارس 1884 المتعلق بالنقابات.

لم تسلم هذه الفكرة بدورها من النقد، حيث أخذ على هذا التصور إغفاله الفارق بين فكرة تمثيل النقابة للمصالح المهنية واعتبارها وكيلا قانونيا عن العمال، فلقد أراد أصحاب هذا الرأي تبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى العمال , فلجئوا إلى مهمة النقابة في الدفاع عن المصالح المهنية، و حاولوا صياغتها في قالب قانوني، فوقعوا في لبس مؤداه، أن دفاع النقابة عن المصالح المهنة يجعل منها وكيلا قانونيا عن العمال، و هذا تصور غير سليم، إذ لا يمكن الجزم بأن كل دفاع عن مصالح المهنة يحوي في نفس الوقت توكيلا، لأن مهمة النقابة في الدفاع عن المصالح المهنية، ينصب على مجموع المهنة كلها و مصالحها، دون النظر للأفراد المكونين لها، الأمر الذي يجعل من غير الممكن، اعتبار النقابة وكيلا قانونيا عن كل عضو من أعضائها، فنظام الوكالة نظام قانوني، محدد الشروط و النتائج ولا ينطبق غلى الاتفاقية الجماعية للعمل [4].

---

[1] – **مصطفى أحمد أبو عمرو:** مرجع سابق، ص 193–194.
– **تامر محمد سعفان** ، رسالة سابق الإشارة إليها ، ص 361.

[2] من بينهم JEAN CRUET في رسالته:
LE SYNDICAT PERSONNE MORALE, THESE, PARIS, 1908, P56-64
أورده: **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص 45–46.

[3] محمد محمد أحمد عجيز :ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة,2007,ص: 201

[4] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص404
– **السيد عيد نايل عوض :** المرجع نفسه ، ص 46.

الفقرة الثانية

الفضالة

تفاديا للانتقادات التي وجهت لفكرة الوكالة, لجأ بعض الفقه [1] من أنصار النظرية العقدية, إلى فكرة الفضالة, على أساس أن النقابة تقوم بدور الفضولي عندما تبرم الاتفاقية الجماعية للعمل التي ترمي لتحقيق مصالح أعضائها, وتتحقق نيابتها عن العمال دون توكيل سابق, اكتفاء بالإقرار اللاحق, وتنصرف، من تم، أثار الاتفاقية الجماعية إلى العمال, لمجرد موافقتهم اللاحقة على إبرامها وقبولهم لأحكامها وخضوعهم لقواعدها, و يستوي في ذلك أن تكون موافقة صريحة من خلال الجمعية العمومية، أو أن تكون ضمنية، تتجلى في عدم استقالتهم من النقابة بعد إبرامها للاتفاقية الجماعية، وفي التمسك بالمزايا الناشئة عنها،عند إبرام عقود العمل الفردية [2].

ويرى البعض [3] ان فكرة الفضالة تفضل في هذا الصدد، فكرة الوكالة، لعدم تطلبها أي توكيل سابق, و يكفي لها الإقرار اللاحق لما قام به الفضولي، وبالتالي، فانه في حالة الاتفاقية الجماعية، لا يلزم التوكيل السابق للنقابة من جانب الأعضاء, بل يكفي موافقتهم اللاحقة على إبرامها، ليلتزموا بآثارها، وهو نفس الحال، بالنسبة للعمال الذين ينضمون للنقابة بعد إبرامها للاتفاقية الجماعية، إذ يستند التزامهم بأحكامها, إلى إقرارهم اللاحق, و الذي يستفاد من انضمامهم للنقابة المبرمة للاتفاقية.

وتبقى هذه الفكرة، كسابقتها، عاجزة عن تفسير ترتيب الاتفاقية الجماعية للعمل لأثار معينة في ذمة النقابة المتعاقدة، فالفضولي، وفقا للقواعد العامة، مثله مثل الوكيل، يختفي من مجال تنفيذ العقد، ولا يلتزم بصفة شخصية بالتصرف الذي أبرمه، بينما وعلى خلاف ذلك، تظل النقابة حاضرة

---

[1] من بينهم JEAN BRETHE DE LA GRASSAYE في رسالته:
LA NATURE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL, THESE, BORDEAUX, 1921, P 28.
أورده: **السيد عيد نايل عوض**: رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها، ص 52.

[2] – **محمود جمال الدين زكي**: مرجع سابق، ص 760.
– **محمد محمد أحمد عجيز**:مرجع سابق ، ص 203.
– **زكي بدوي**: :مرجع سابقن ص 43.

[3] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ،مرجع سابق ، ص 409

وملتزمة بالاتفاقية الجماعية التي أبرمتها، وتكسب حقوق وتتحمل التزامات، وفق ما تخوله وترتبه الاتفاقية الجماعية المبرمة, وبهذا يتضح الاختلاف بين دور النقابة والفضولي [1].

الفقرة الثالثة

الاشتراط لمصلحة الغير

وجد جانب من الفقه الفرنسي المؤيد للطبيعة العقدية، في نظام الاشتراط لمصلحة الغير، خير أداة لتبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير.

استنادا لذلك, شبة أصحاب هذا الاتجاه الاتفاقية الجماعية للعمل بعقد الاشتراط لمصلحة الغير, بحيث يعهد لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل بدور مشابه لأطراف الاشتراط لمصلحة الغير, فبموجب هذه الفكرة, تكون النقابة هي المشترط، و صاحب العمل هو المتعهد، والعمال المرتبطون به هم المنتفعون الذين تم الاشتراط لمصلحتهم.

تبدو هذه الفكرة أكثر قدرة من سابقتيها على تبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير, حيث تساعد على تفسير كافة الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية, وبين جميع أطرافها.

فمن جهة, بترتب على الاشتراط لمصلحة الغير, أن يكسب الغير حقا مباشرا فبل المتعهد بتنفيذ الاشتراط, و بذلك ينشأ الاشتراط علاقة قانونية مباشرة بين المتعهد(صاحب العمل) و المنتفع(العامل), ويكون لهذا الأخير الحق في مطالبة الأول, بتنفيذ التزاماته الناشئة عن الاتفاقية الجماعية و مقاضاته عند الاقتضاء[2].

أضف إلى ذلك, أن الاشتراط لمصلحة الغير, يمكن أن يجيب على إشكالية انصراف أثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى العمال غير الأعضاء في النقابة، والذين ينضمون إليها في وقت لاحق على إبرامها للاتفاقية, حيث أن المنتفع من الاشتراط يمكن أن يكون شخصا أو هيئة مستقبلة, كما يجوز أن يكون شخصا أو هيئة لم يعينا وقت إبرام العقد, متى كان تعيينهما مستطاعا وقت أن ينتج العقد أثره طبقا للمشارطة.

---

[1] – **مصطفى أحمد أبو عمرو**: مرجع سابق، ص195..
– **تامر محمد سعفان** : رسالة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص 391.

[2] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص68.

ومع ذلك, لم تسلم هذه الفكرة من النقد, أهمها يرى أن الاشتراط لمصلحة الغير يكسب حقوق للمنتفع قبل المتعهد, في حين ترتب الاتفاقية الجماعية للعمل بالإضافة إلى الحقوق تفرض التزامات على عاتق أطرافها [1]، إلى جانب ذلك، فان الاتفاقية الجماعية لا تنتج هذه الآثار إلا بطريق غير مباشر وبواسطة عقود العمل الفردية[2] .

الفقرة الرابعة

الاتفاقية الجماعية للعمل عقد غير مسمى أو عقد من طبيعة خاصة

أمام الانتقادات التي وجهت لمختلف الأنظمة القانونية القائلة بالطبيعة العقدية للاتفاقية الجماعية للعمل, ذهب اتجاه فقهي أخر, إلى القول بأن للاتفاقية الجماعية للعمل خصائص تميزها غن كافة العقود المسماة والمعروفة, فهي نظام قانوني جديد يختلف عن الأنظمة القانونية أو العقود القائمة آنذاك، ولذلك، فان أية محاولة لوضع الاتفاقية الجماعية للعمل في قالب قانوني معروف سلفا, ستبوء بالفشل [3].

ومن هذا المنطلق, اتج ه أصحاب هذه الفكرة, وجهتين: فذهب البعض إلى أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد غير مسمى, في حين ذهب البعض الأخر, إلى أنها عقد من طبيعة خاصة.

لقد عمد أصحاب الوجهة الأولى [4] , إلى أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد غير مسمى تتعهد بموجبه النقابة باستخدام تأثيرها على الأعضاء للعودة إلى العمل أو لاستمراره، وذلك مقابل التزام صاحب العمل بتحسين شروط العمل بما يحقق المصلحة المشتركة لأعضاء المهنة، وبذلك تعد النقابة طرفا في الاتفاقية الجماعية، كما يحق لها أيضا مطالبة صاحب العمل بتنفيذها.

---

[1] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص : 495.

– **مصطفى أحمد أبو عمرو:** مرجع سابق، ص 197.

[2] **بن عزوز بن صابر** : المرجع نفسه ، ص69–70

[3] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : المرجع نفسه ، ص 420–421.

[4] من بينهم M. NAST في كتابه :

DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVES A L ORGANISATION DU TRAVAIL, EDITION ROUSSEAU, PARIS, 1908.

أورده: **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، المرجع نفسه , ص 432.

في حين, عمد أصحاب الوجهة الثانية [1]، للقول بان الاتفاقية الجماعية عقد من طبيعة خاصة، يضم مزيجا من أحكام الوكالة والاشتراط لمصلحة الغير, على نحو لا يمكن تفسيره إلا بوصفها عقد من طبيعة خاصة، باعتبار هذا الوصف, يتفق ومهمة النقابة في الدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة, ودورها الاقتصادي والاجتماعي، والذي يستلزم ضمانا لفعاليته, تواجد جميع الأطراف من نقابة و أصحاب عمل و عمال في تنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل[2]

لم يسلم هذا الاتجاه بشقيه, من النقد, وأخذ عليه محاولته إيجاد تعريف للاتفاقية الجماعية للعمل، لا تبريرا للآثار الناشئة عنها، إلى جانب اعتماده على نفس النظم القانونية التي تعرضت للنقد فيما سبق كالوكالة والاشتراط لمصلحة الغير.

الفرع الثاني

الطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعي للعمل

خلصنا فيما سبق إلى نظرة فقهاء القانون الخاص، في تحديدهم للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل، انسياقهم وراء فكرة العقد، وانتهينا إلى عجز تلك النظرة، في صورها المختلفة، في تقديم أساسا كاف لتبرير انصراف أثار الاتفاقية الجماعية لغير أطرافها.

نتج عن ذلك, أن توجه فقهاء القانون العام في فرنسا, في تحديدهم لهذه الطبيعة القانونية، على نحو مغاير، فذهبوا إلى أن الاتفاقية الجماعية، ليست عقدا على الوجه المعروف في القانون المدني، بل هي في حقيقتها عملا تنظيميا يتعلق بالمهنة، أو بعبارة أخرى قانون [3].

توضيحا لهذا التوجه، سنعرض رأي أبرز الفقهاء الذين نادوا بهذه الطبيعة التنظيمية، ونخص في هذا الصدد، رأي الفقيه ديجي، صاحب فكرة الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي

---

[1] من بينهم A .ROUAST في رسالته :
ESSAI SUR LA NOTION JURIDIQUE DES CONTRATS COLLECTFS DQNS LE DROIT DES OBLIGATIONS, THESE, PARIS, 1909, P 291.

أورده: **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص432 .

[2] – **أحمد حسن البرعي و أحمد حسن البرعي:** المرجع نفسه ، ص422–423.

[3] – **ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND**: OP.CIT, P161

- **MICHEL DESPAX**: OP.CIT,P 58-59

(افقرة الأولى)، و نتبعه برأي الفقيه موريس هوريو، صاحب فكرة الاتفاقية الجماعية قانون للمهنة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي

يعد الفقيه ديجي من أبرز القائلين بالطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل، فهو يرى أنها ليست عقدا بل هي اتفاق بين صاحب العمل و النقابة، غير أن هذا الاتفاق لا يرتب أي التزامات، بل يقتصر على بيان وتحديد القواعد العامة، التي بموجبها ستنظم العمل في مهنة معينة، ومن ذلك، يتضح، أن هذا الاتفاق ليست قي حقيقته إلا قانون بالمعنى المادي لهذا الاصطلاح [1].

وهنا، يميز الفقيه ديجي، بين القانون من الناحية الشكلية، وهو كل قرار يصدر من السلطة التشريعية، حتى لو كان متعلقا بحالة فردية، وبين القانون من الناحية الموضوعية، وهو كل عمل أو تصرف تتوفر فيه خصائص القانون، بصرف النظر عن الجهة أوالشخص الذي أصدره.

واستنادا لذلك، يكون للعمل صفة القانون، طالما توفرت فيه الخصائص الجوهرية لهذا الأخير، والمتمثلة في العمومية والإلزام، وهو ما يتوافر في أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، فهي أحكام عامة و ملزمة يخضع لها أطراف علاقة العمل، حين يقدمون على إبرام العقود الفردية، وهو ما يجعلها في مرتبة " قانون, أو اتفاق قانون" [2].

ويخلص الفقيه ديجي في هذا الطرح, إلى انه من الخطأ الاعتقاد بأن كل تلاق للإرادات من شأنه أن ينشئ بالضرورة عقدا بمفهوم القانون المدني، أي عقدا ينشأ مراكز شخصية فقط، إذ توجد هناك الكثير من التصرفات لا تنشئ حقوقا والتزامات شخصية مباشرة للأطراف، وإنما تضع أنظمة

---

[1] – **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 71-72.

– **احمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص : 428.

[2] **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص 79-80

وقوانين وقواعد عامة تنظم العلاقة بين الأطراف، مما يجعلها بمثابة قوانين ونظم, وهو ما ينطبق على الاتفاقية الجماعية للعمل [1].

وعلى عكس ما يعتقده أنصار النظرية العقدية، أن الاتفاقية الجماعية، تختلف عن العقد بمعناه الصحيح، من حيث موضوعه و أثاره.

فمن حيث الموضوع، يسعى كل طرف من العقد إلى تحقيق هدف الطرف الأخر، فأحد المتعاقدين يسعى أن يكون دائنا، و يجعل بذلك من الطرف الأخر مدينا، والعكس صحيح، أما في الاتفاقية الجماعية للعمل فان أطرافها يهدفون إلى تحقيق نفس الهدف، وهو إنشاء قاعدة عامة، أي قانون حقيقي ينظم شروط العمل في المهنة التي ينتمون إليها.

أما من حيث الآثار، ينشئ العقد علاقة بين الدائن والمدين، يتعهد بموجبها هذا الأخير، بالوفاء بالالتزامات التي تقع على عاتقه، في حين لا وجود لهذا الأثر في الاتفاقية الجماعية, إنما تنتج قواعد عامة ومجردة تطبق على العقود الفردية للعمل المبرمة بين العمال وأصحاب العمل في المهنة المعنية، مما يرتب بطلان العقود التي تخالفها [2].

رغم وضوح أراء الفقيه ديجي في تفسيرأثار الاتفاقية الجماعية، تعرضت هي الأخرى للنقد و رأى البعض من فقهاء القانون المدني، أنها تهدد تقسيم الأعمال القانونية المستقرة، وأنها تكاد تقضي على نظرية العقد، التي تمثل العمود الفقري للقانون المدني بصفة خاصة، والبناء القانوني بصفة عامة[3].

يضاف إلى ذلك، إن الاتفاقية الجماعية للعمل وان توافر فيه ا بعض الخصائص التي تقربها من القاعدة التنظيمية، فان ذلك لا يمنع من القول بأن لها في نفس الوقت من الخصائص ما يجعلها

---

[1] – **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه ، سابق الإشارة إليها، ص60.

– **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : المرجع نفسه , ص429

[2] – **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 72

– **محمود جمال الدين زكي:** مرجع سابق، ص 761.

[3] **احمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي:** الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص 440.

تقترب من العقود، حيث تلعب الإرادة دورا هاما في إنشائها وتحديد مضمونها وإنهائها، وبالتالي، فان إضفاء أحد الوصفين فقط عليها (عقدية أو تنظيمية) يعني مغالاة وتطرف غير مبرر [1].

كذلك, يرى البعض انه ليس صحيحا ما يراه الفقيه دوجي من أن أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل يسعون للوصول لذات الهدف، إذ أن وجود مصلحة مشتركة بين مصلحة العمال وأصحاب العمل في تنظيم ظروف وشروط العمل لا يعني بالضرورة تطابق هذه المصالح، ولا ينفي أن يكون هنالك تقابلا بين هذه المصالح على الأقل من حيث وسائل تحقيقها [2].

الفقرة الثانية

فكرة الاتفاقية الجماعية قانون للمهنة

أخد الفقيه موريس هوريو بدوره بالطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل مستخدما فكرتي التنظيمات الاجتماعية و العمل الإجرائي.

فبالنسبة للفكرة الأولى، فنظرية التنظيم، في رأيه، لا تنحصر في شرح وظيفة الدولة والادارة العامة فحسب, إنما يتسع نطاقها ليشمل القانون الدستوري والإداري والهيئات الاجتماعية داخل الدولة, و بصفة خاصة الجمعيات ذات الطابع المهني الجماعي.

فالتنظيم الجماعي يعد هيئة اجتماعية تملك كل عناصر الوجود القانوني , فتملك سلطة على أعضائها بقصد تحقيق هدف مشترك, و ينظم هذه السلطة دستور، أي لائحة التنظيم, كما يتمتع التنظيم بوجود قانوني مستقل عن الأعضاء، وبعبارة أخرى, فان التنظيم هو جماعة تمارس على أعضائها سلطة خضوع بقصد تحقيق هدف اجتماعي، وهذه السلطة ليست شخصية، أي لا تتعلق بفرد معين, ولكنها سلطة موضوعية يخضع فيها الفرد لسيادة الجماعة, وتخضع تلك السلطة لذات الضوابط التي تخضع لها الدولة في ممارستها لسيادتها, فكما يقوم البرلمان بوضع التشريع في

---

[1] – **محمد حلمي مراد:** قانون العمل، الجزء 2، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1952، ص 411.
– **مصطفى أحمد أبو عمرو:** مرجع سابق، ص 198.

[2] – **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص 83.

الدولة و ممارسة الرقابة على الأجهزة التنفيذية, فان الجمعية العمومية في التنظيم الجماعي تقوم بوضع دستور الجماعة,   و تمارس الرقابة على أجهزتها [1].

ويطبق الفقيه هوريو هذه الفكرة على التنظيمات المهنية , حيث تقوم النقابات بوضع القواعد العامة " القانون الأساسي" المتعلق بتنظيمها، وبموجب هذا الأخير، تفرض على أعضائها أحكام الاتفاقية الجماعية بواسطة هيئاتها التنفيذي[2].

بيد أن أراء الفقيه هوريو هذه , كانت عرضة للنقد، وأخذ عليها أنها تبرر فحسب سلطة التنظيم الجماعي على أعضائه، ولا تفسر كيفية ارتباط تنظمين جماعيين مستقليين كل عن الأخر، وبالذات، في حالة الاتفاقية الجماعية للعمل، لا تبين هذه الآراء مدى سلطة كل تنظيم مهني (نقابات العمال من جهة و نقابات أصحاب العمل من جهة أخرى) تجاه التنظيم الأخر, فلئن وضحت تلك الآراء, الطريقة التي على أساسها تتخذ القرارات داخل النقابة، فإنها تبدو عاجزة عن إيضاح طبيعة الاتفاقية الجماعية للعمل ذاتها، بإنكارها لأي طبيعة عقدية لها.

مواجهة لهذا النقد، لجأ الفقيه هوريو إلى الاستعانة بفكرة العمل الإجرائي، و فيها ميز بين نوعين من الأعمال القانونية، أولهما العمل القانوني ذو الأثر الشخصي, مثل العقد, الذي ينتج عن توافق إرادات الأطراف, و ثانيهما, العمل القانوني ذو الأثر الموضوعي , مثل القانون, الذي ينتج عن عملية إجرائية يتم من خلالها, بطريقة متعاقبة, تجميع إرادات الأطراف في العمل القانوني, مثال ذلك , العملية الإجرائية اللازمة لإصدار القوانين[3].

استنادا لهذه الفكرة، يرى الفقيه هوريو أن الاتفاقية الجماعية للعمل تماثل القانون، فهي تتم عن طريق إعلان منفرد للإرادة من جانب طرف أول, ثم في وقت لاحق إعلان إرادة منفردة من الطرف الثاني, و بهذه الإعلانات الإرادية المنفردة, يتحول العمل الإجرائي إلى واقعة منتجة لأثارها وملزمة لكل من أعلن , بإرادته المنفردة, التزامه بهذا الاتفاق [4].

---

[1] **تامر محمد سعفان** ، رسالة سابق الإشارة إليها ، ص 364.

[2] **احمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص433

[3] **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص93.

[4] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص 435.

و بعد أن تعلن النقابة عن إرادتها المنفردة بالموافقة على مشروع الاتفاقية الجماعية للعمل، يتم عرضها على الجمعية العمومية للتصويت عليها بعد مناقشتها, وبصدور القرار بالموافقة بأغلبية أعضاء الجمعية العمومية , تكون هذه الاتفاقية الجماعية للعمل قابلة للتنفيذ كما لو كانت بإجماع أراء الأعضاء, وبالتالي, تسري أحكامها على الأقلية المعارضة أو الممتنعة, وقت التصويت أو من أنضم إلى النقابة في وقت لاحق على ابرمها للاتفاقية الجماعية للعمل، حيث أنهم جميعا يخضعون للعملية الإجرائية التي تقوم بها النقابة لأنهم يرغبون الاستمرار في عضويتها [1].

بيد أن هذا التصور لم يسلم بدوره من النقد, فتشبيه الإجراءات التي تتم بها عملية إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل، بتلك التي يتم بها وضع القانون, هو تشبيه في غير محله, وبالأخص فيما يتعلق بتكوينه ومماثلة بتصويت الجمعية العمومية للنقابة على مشروع الاتفاقية الجماعية للعمل، وتصويت البرلمان على مشاريع القوانين[2].

أضف إلى ذلك , أن هذه الفكرة , وجه لها نفس النقد الذي وجه لأفكار الفقيه ديجي من ناحية تجريد الاتفاقية الجماعية من كل صفة عقدية , واعتبارها مجرد قاعدة مهنية تنظيمية, الرأي الذي يعد إنكارا لبعض الحقائق الثابتة التي لا يصح إنكارها, إذ تتوافر في الاتفاقية الجماعية للعمل خصائص تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية, و في نفس الوقت لها من الخصائص ما يجعلها تقترب من طبيعة العقود [3].

وأخذا بهذا المنحى من التفكير، ظهراتجاه فقهي ثالث يرى بالطبيعة المزدوجة لاتفاقية العمل الجماعية.

---

[1] **مصطفى أحمد أبو عمرو:** مرجع سابق، ص 200.

[2] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص63.

[3] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي :** الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص 441
– **محمود حلمي مراد:**مرجع سابق، ص411.

الفرع الثالث

الطبيعة المزدوجة لاتفاقية العمل الجماعية

خلصنا مما سبق, ان الطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل , كالطبيعة العقدية, لم تستطع أن تقدم تكييف قانوني مقبول بشكل تام, نتج عن ذلك, أن برز اتجاه ثالث يعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل ذات طبيعة مزدوجة,عقدية و تنظيمية.

لقد خلص أصحاب هذا الاتجاه [1] إلى أن التسليم بالجانب الصحيح في كل من الفكرة العقدية والفكرة التنظيمية, يؤدي إلي التسليم بأن الاتفاقية الجماعية للعمل ذات طبيعة مزدوجة، فهي كما عبر عنها البعض ليست قانونا خالصا وليست عقدا صرفا, و إنما يتقابل فيها جوهر العقد وصفة القانون [2].

لقد نادى بهذه الطبيعة لأول مرة في فرنسا الفقيه بول ديران [3], و ذلك سنة 1939 ، ويرى أنصار هذا الاتجاه ، أن الاتفاقية الجماعية للعمل، تنشأ جسرا مابين القانون وبين الإرادة المنفردة من جهة, والقواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة ثانية, وذلك في نظام قانوني فريد, يتوقف تحديد طبيعته بحسب نسبة ومقدار الأحكام التعاقدية أوالتنظيمية التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية[4].

---

[1] يتزعمهم الفقيه PAUL DURAND، الى جانب الفقهاء: A. ROUAST, ANDRE BRUN و HENRI GALLAND.

راجع في هذا الصدد:

– **احمية سليمان :** قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، القانون الاتفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2013، ص93 .

– **G. H. CAMERLYNCK ET G. LYON-CAEN**: OP.CIT,P574.

- **GERARD COUTURIER**: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, 2 eme EDITION, PUF, 1994, P455.

[2] - **أحمد سلامة:** شرح قانون العمل, الطبعة الأولى, دار الفكر العربي, 1959, ص 120.

[3] و ذلك في مقال له بعنوان:

LE DUALISME DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, REVUE TRIMESTRILLE DE DROIT CIVIL. 1939, P 356-392

راجع في هذا الصدد: – **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص96.

[4] - **MICHEL DESPAX:** OP. CIT, P 62 , - ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND: OP.CIT, P 161.

- **JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER**: OP.CIT,P 272

و لئن أقر أصحاب هذا الاتجاه، في تحديدهم للطبيعة القانونية لاتفاقية للعمل، فقد ظهر اختلاف فيما بينهم بصدد موضع هذا الازدواج، فذهب رأي أول إلى أن الازدواج واقع في تكوين الاتفاقية الجماعية وفي أثارها(الفقرة الأولى), و ذهب رأي ثاني، إلى أن الازدواج ينحصر في الآثار فقط(الفقرة الثانية), في حين، ذهب رأي ثالث، أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقدية التكوين تنظيمية الآثار(الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى

الازدواجية في الإبرام و في الآثار

يرى أصحاب هذا الرأي، من أنصار الطبيعة المزدوجة، أن الاتفاقية الجماعية للعمل، تجمع بين مظاهر العقد والتنظيم، سواء من حيث إبرامها(أ) أو من حيث أثارها(ب).

أ/ مظاهر ازدواجية في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل .

تتجلى مظاهر الازدواجية فيما يتعلق بإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل قي جمعها في آن واحد، بين الطابع العقدي والطابع التنظيمي.

فيظهر الطابع العقدي في إجراءات ومراحل إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل، باعتبارها تتم نتيجة تطابق إرادتين, إرادة العمال من جهة, و إرادة صاحب العمل من جهة ثانية، حول موضوعات معينة, ليتحدد مضمونها بعد مناقشات ومفاوضات، فيصاغ كتابة، ويوقع عليه من قبل أطرافها المتعاقدة [1].

ويبرز هذا الطابع العقدي كذلك، في عدم جواز تدخل أي جهة، بما في ذلك السلطة العامة، عند وقوع اختلاف بين طرفيها أثناء المفاوضات, إذ لا يمكنها أن تفرض أي نص أو مضمون على طرفيها, أو أن تحل محل أحدهما في إبرامها[2] .

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أن تدخل السلطة العامة، ممثلة في وزير العمل، لمد نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية، بموجب قرار وزاري, كما هو معمول به في بعض التشريعات

---

[1] – **أكثم أمين الخولي**: دروس في قانون العمل ، مطبعة نهضة مصر،1957، ص86.

[2] – **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص98.

المقارنة، إنما يتطلب فيه، عدم المساس بمدة الاتفاقية الجماعية للعمل، وكذا الأسس الجوهرية التي تقوم عليها [1].

كما تخضع اتفاقية العمل الجماعية، للقواعد العامة لنظرية العقد، فتسري عليها الأحكام والقواعد الخاصة بعيوب الرضا، ويخضع تفسير أحكامها للقواعد العامة في تفسير العقود [2].

أما الطابع التنظيمي في إبرام الاتفاقية الجماعية، فيظهر من اكتسابها لبعض مظاهر وضع القوانين، ومن هذه المظاهر، أن الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية يتم دون ضرورة الحصول على موافقة أطرافها الأصليين، وهذا يبعد قواعد تكوين الاتفاقية عن قواعد ابرام العقود، كما أنه مثلما تصدر القوانين بحسب أغلبية برلمانية محددة، فان الاتفاقية الجماعية لا يمكن أن تبرم من طرف التنظيم النقابي إلا وفق شروط يتطلبها القانون.

بالإضافة إلى ذلك، تعلق القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية للعمل على إجراءات، تشبه في مجموعها، إجراءات التصديق على القانون ونشره، حيث تخضع لإجراءات شكلية بعد إعدادها، من ذلك، إلزامية نشرها وإشهارها [3].

وبناء عليه، يخلص أصحاب هذا الرأي إلى القول أن إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل له طابع مزدوج، يجمع بين قواعد إبرام العقود وقواعد إصدار القوانين في آن واحد.

ب/ مظاهر الازدواجية من حيث الآثار

إلى جانب مظاهر الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل من حيث إبرامها, ذهب هذا الاتجاه إلى القول أن الاتفاقية الجماعية للعمل، لها طبيعة مزدوجة أيضا من حيث الآثار التي ترتبها, وهي على نوعين، أثار ذات طبيعة عقدية، وأخرى، ذات طبيعة تنظيمية [4].

---

[1] على سبيل الذكر, أجاز المشرع في كل من فرنسا و المغرب و تونس مد الاتفاقية الجماعية للعمل, بموجب قرار وزاري, و هذا بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يمنح هذا الحق لوزير العمل.

[2] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص77 .

[3] – **السيد عيد نايل عوض:** المرجع نفسه، ص99.

[4] **السيد عيد نايل عوض:** رسالة دكتوراه ،سابق ذكرها ،ص 100–101

فمن ناحية، تتمثل الآثار ذات الطبيعة العقدية، فيما ترتبه الاتفاقية من التزامات، يتعين على أطرافها التقيد باحترامها وتنفيذها, شأنها شأن العقود الملزمة للجانبين، ومثلها الالتزام باللجوء إلى الطرق الودية لحل نزعات العمل، والالتزام بتنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل بحسن نية، والالتزام بضمان السلم الاجتماعي، وعدم إثارة المنازعات الجماعية في العمل طيلة مدة سريان الاتفاقية الجماعية [1].

ومن ناحية أخرى، تتجلى الآثار ذات الطبيعة التنظيمية فيما ترتبه الاتفاقية الجماعية للعمل من أثار، تهتم شأنها شأن القواعد القانونية بوضع ميثاق لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة، أوالمهنة [2] ويحوي بيانا بالحريات الأساسية للعمال، كالحرية النقابية، وحرية الرأي، كما تشمل هذه الآثار التنظيمية، الإجراءات الواجب إتباعها لمواجهة أحكامها، وكذا القواعد الخاصة بإنشاء اللجان الخاصة بتفسيرها والجهات المختصة بالمصالحة و التحكيم فيما يثور حول تطبيقها من خلافات [3].

وتتوافر لقواعد هذا الجانب التنظيمي في أثار الاتفاقية الجماعية صفات القانون بالمعنى المادي, وتتمثل في العمومية والتجريد والإلزام والدوام [4]، ولذلك، ينتهي أصحاب هذا الرأي إلى نتيجة مفادها, عدم وجود اتفاقية جماعية دون أثار عقدية، كما لا توجد اتفاقية جماعية دون أثار تنظيمية، بل ان الاتفاقية الجماعية للعمل، ذات طبيعة مزدوجة عقدية وتنظيمية في أن واحد[5].

---

[1] MICHEL DESPAX: OP. CIT, P 269 ET S.

[2] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص446

[3] – **هشومة المقروط** : رسالة سابق الإشارة إليها ، ص 124.، – مراد حلمي: مرجع سابق، ص 410

[4] – **السيد عيد نايل عوض** : المرجع نفسه ،ص 101

[5] - **GEORGES SPYROPOULUS**: LE DROIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L ACIER, 1959, P 75.

الفقرة الثانية

الازدواجية من حيث الآثار

ذهب جانب من الفقه المؤيد للطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل إلى القول أن الاتفاقية الجماعية عقد منتج لأثار مزدوجة، فهذا العقد عادي من حيث إبرامه ولكنه ينشئ أثارا مزدوجة عقدية وتنظيمية في ذات الوقت [1].

وعليه، وبخلاف ما خلص إليه الاتجاه الأول، من أنصار الطبيعة المزدوجة، في نظرتهم المزدوجة لطبيعة الاتفاقية من حيث إبرامها، العقدية والتنظيمية، ذهب أصحاب هذا الرأي للقول بطبيعتها العقدية الخالصة من حيث إبرامها[2].

وفي تأكيد نظرتهم هذه، عمد أصحاب هذا الرأي، لتفنيد الحجج التي قدمها أصحاب ال رأي الأول, في استنادهم لتدخل المشرع، ووضعه لإجراءات وقواعد, تشبه لحد كبير، إجراءات التصديق على القانون ونشره، للقول بالطبيعة المزدوجة من حيث إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل، و نورد أهمها [3]:

- إن تعليق القوة إلزامية للاتفاقية الجماعية للعمل على إجراءات إشهارها، لا يدل على أن إبرامها تسري عليه قواعد وضع القوانين، فهذا الإشهار هدفه ضمان فاعلية الاتفاقية واعلام العمال وأصحاب العمل المخاطبين بقواعدها بمضمون هذه القواعد.
- إن اشتراط موافقة الجمعية العمومية للنقابة على إبرام الاتفاقية الجماعية لا يدل على إننا أمام برلمان يمثل مجتمع المهنة و يشرع له بأغلبية أعضاءه
- إن سريان أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل على الأطراف المنضمين اليها دون حاجة لموافقة الأطراف الأصليين لا يدل على أن الاتفاقية الجماعية للعمل تقترب من القانون في إبرامها

---

[1] **A . ROUAST**: LA NATURE ET L EFFICACITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, DR.SOC, 1980, P 639 ET S.

أورده: **السيد عيد نايل عوض** رسالة دكتوراه ،سابق ذكرها،ص 108 .

[2] المرجع نفسه ، نفس الصفحة.

[3] المرجع نفسه ، ص 109–110

إنما يدل ذلك على عمومية قواعدها و ليس له علاقة بإبرامها, الذي يتم, بطبيعة الحال, قبل الانضمام إليها.

و بناء على ما سبق، يخلص هذا الرأي, ان الاتفاقية الجماعية للعمل تظل محافظة على طبيعتها العقدية من حيث ابرامها حتى بعد امتداد نطاقها بموجب قرار وزاري , أما من حيث أثارها, فان لها أثار مزدوجة تنظيمية وعقدية في ذات الوقت.

الفقرة الثالثة

الاتفاقية الجماعية عقد يولد قواعد قانونية

يرى أصحاب هذا الاتجاه، أن الاتفاقية الجماعية للعمل عقد عادي من حيث إبرامها وينشئ قواعد قانونية من حيث أثارها.

ويستند أصحاب هذا الرأي، في تحليلهم للآثار القاعدية الخالصة للاتفاقية الجماعية للعمل على فكرتين أساسيتين، الأولى، ان الاتفاقية الجماعية للعمل لا ترتب بالضرورة التزامات عقدية، والثانية، توافر خصائص القاعدة القانونية في أثارها التنظيمية.

فالنسبة للفكرة الأولى، وبخلاف ما ذهب إليه غيرهم، من أنصار الطبيعة المزدوجة، في نظرتهم المزدوجة لطبيعة الاتفاقية الجماعية من حيث أثارها، ذهب أصحاب هذا الرأي، إلى انه لا تنشأ التزامات تعاقدية بالضرورة عن الاتفاقية الجماعية للعمل، فهذه الالتزامات يمكن أن تنشأ أو لا تنشأ وفقا لإرادة أطراف الاتفاقية الجماعية، ومن ثم، فان نشوء هذه التزامات ليست من طبيعة الاتفاقية الجماعية، أما الالتزام بتنفيذ بنودها بحسن نية وأمانة فهو يمثل مبدأ عا م يطبق على كافة العقود مهما كانت أثارها, و بالتالي, فان مصدر التزام النقابة والعمال هذا هو القانون وليس الاتفاق[1].

أما بالنسبة للالتزام بالمحافظة على السلم الاجتماعي، والذي يعني الامتناع عن كل عمل من شأنه إعاقة تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل طيلة مدة سريانها، للوصول إلى تعديل أحكامها قبل

[1] **JEAN PELISSIER, ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAND**: DROIT DU TRAVAIL, 20 eme EDITION, DALLOZ, 2000, P 36 ET S.

انتهاء أجلها, فهذا المنع هو محل شك لدى الفقه الفرنسي الحديث في وجوده [1]، لكونه يتعلق بأحد الحقوق الأساسية للعمال، التي أقرتها المواثيق الدولية والقوانين الداخلية [2]، وعلى ذلك، فان التزام العمال بعدم اللجوء إلى الإضراب قصد تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية لا أساس له لا في إرادة الأطراف، ولا في قانون العمل، ولا في أحكام النظرية العامة للعقد، لكونه يعتبر مصادرة لحق دستوري و قانوني[3].

أما بالنسبة للفكرة الثانية، والمتعلقة بآثار الاتفاقية الجماعية للعمل، فإنها تتمثل في إنشاء قواعد قانونية بالمعنى المادي، القواعد التي تتوافر فيها خصائص القانون الجوهرية بصرف النظر عن الجهة أو الأشخاص الذين ينشئون هذه القواعد[4].

وهكذا، تتسم القواعد الاتفاقية التي تنشئها الاتفاقية الجماعية للعمل، بما تتسم به القواعد القانونية من عمومية وتجريد وإلزام واستمرار, فقواعد الاتفاقية الجماعية عامة ومجردة، وأنها تضع الشروط والأوصاف التي إذا توافرت انطبقت أحكامها، ولأنها لا تسري فقط على أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل, ولكنها تسري أيضا على أعضاء المنظمات المتعاقدة عند إبرام الاتفاقية، ومن يلتحق بهذه المنظمات فيما بعد عن طريق الانضمام، كما تسري هذه القواعد، من ناحية أخرى، على جميع عمال المؤسسة حتى ولو لم يكونوا أعضاء في المنظمات المتعاقدة مادام صاحب العمل مرتبط بهذه القواعد[5].

كذلك, تتصف القواعد الاتفاقية بالإلزام, فهي تفرض بطريقة آلية على عقود العمل الفردية التي تبرم في ضوئها ويبطل كل شرط في هذه العقود يكون مخالفا لأحكامها و يحل محله الشرط المقرر في الاتفاقية الجماعية إلا إذا كان أفضل نفعا للعمال.

[1] - **NIKITAS ALIPRRANTIS**: LA PLACE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LA HIERARCHIE DES NORMES, THESE DE DOCTORAT, UNIVERSITE DE STRASBOURG, EDITION LGDJ, PARIS, 1980, P 161 ET S.

– **أحمية سليمان**: أطروحة دكتوراه ، سابق الإشارة إليها ص70.

[3] **السيد عيد نايل عوض**: رسالة دكتوراه ، سابق ذكرها ، ص121

[4] - **NIKITAS ALIPRRANTIS**:THESE PREC, P179-180.

[5] – **محمد محمد أحمد عجيز** : مرجع سابق ، ص309.

وتظهر صفة الاستمرار في أن قواعد الاتفاقية الجماعية للعمل لا تنفذ وتطبق مرة واحدة، ولكنها يمكن تكرار تطبيقها في حالات متكررة غير معروفة سلفا حتى تاريخ انتهاء سريانها دون استنفاذ قوتها الملزمة.

ويتبين مما سبق، أن أنصار الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية للعمل ينتهون اى نتيجة مفادها , أن الاتفاقية الجماعية للعمل ليست عقدا صرفا، وليست كذلك، قانونا خالصا، وإنما تحمل في طياتها خصائص العقد والقانون في أن واحد، وأنها تأخذ من كل منهما بقدر.

وجلي أن هذا الاتجاه، قد حاول التوفيق بين العناصر التعاقدية والعناصر التنظيمية الاتفاقية الجماعية للعمل، مما يجعله يتفادى عديد الانتقادات التي وجهت للاتجاهين السابقين [1](العقدي و التنظيمي)، ويكون بذلك، أكثر توضيحا ودقة في تحليل مظاهر الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل، حيث أن جمع هذه الأخيرة ، بين صفات العقد والقانون في آن واحد، يعد أمر حقيقي ومسلم به ولا يمكن تجاهله أو إنكاره، وهو ما استقر عليه رأي الفقه الحديث [2]، ولو أن هذا الأخير، لم يعد يخوض في هذا النقاش التقليدي، في تحليل الطبيعة القانونية لهذه الاتفاقية الجماعية للعمل، إنما اتجه اهتمامه نحو البحث في علاقة الاتفاقية الجماعية بالأنظمة القانونية الأخرى التي لها علاقة بتنظيم علاقات العمل، وهو موضوع المطلب التالي.

المطلب الثاني

الاتجاهات الحديثة.

لم تعد الاتجاهات الحديثة، في تحليلها للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية، تخوض في النقاش التقليدي السابق بيانه، وإنما اتجهت إلى الاهتمام بالنواحي العملية، فقررت عدم جدوى الاهتمام بغلبة عنصر العقد، أوعنصر القانون أو التنظيم في الاتفاقية الجماعية للعمل، طالما أن تضمن هذه الأخيرة, لخصائص عقدية وتنظيمية في آن واحد، بات أمرا مسلم به وحقيقي، بل الاهتمام ينصب على تحديد النتائج العملية المترتبة على هذه الطبيعة المزدوجة [3].

---

[1] – **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص77.

[2] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص76.

[3] – **MICHEL DESPAX**:OP.CIT,P 64

ومن هذا المنطلق، اتجهت الدراسات الحديثة بنظرتها للاتفاقية الجماعية من زاوية أنها قانون ، مهني مهمته تنظيم علاقات العمل، إلى تحديد علاقة هذا القانون بالنظام القانوني ككل، في حين اتجهت بنظرتها إلى الاتفاقية الجماعية على أنها عقد، إلى بيان تأثير هذا العقد على عقد العمل الفردي[1].

في ضوء ما تقدم، نبرز علاقة الاتفاقية الجماعية بالقانون(الفرع الأول), ثم بعقد العمل الفردي (الفرع الثاني)، وأخيرا بالنظام الداخلي(الفرع الثالث)

الفرع الأول

علاقة الاتفاقية الجماعية بالقانون.

على اعتبار الاتفاقية الجماعية للعمل قانون اتفاقي مهمته تنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته، تنشأ بينه وبين القانون علاقات حددت أبعادها بطريقة معينة في قانون العمل, حيث لا يمكن للاتفاقية الجماعية للعمل أن تتضمن أحكاما مخالفة للنظام العام، ثم أن هذه الأحكام تقبل المخالفة إن كانت أكثر فائدة للعاملن إلا أن هذه المخالفة لا تتم بطريقة مطلقة بل تحد منها المقتضيات القانونية المتعلقة بالنظام العام المطلق الذي لا يسمح بأية مخالفة ولو كانت لفائدة العامل.

توضيحا لما تقدم، قسم هذا الفرع إلى فقرتين، على النحو التالي:

-الدور المانع للنظام العام الاجتماعي:عدم جواز مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام(الفقرة الأولى)

-الدور الدافع للنظام العام الاجتماعي: جواز مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام بتطبيق الشرط الأكثر فائدة (الفقرة الثانية)

- **عبد الباسط عبد المحسن:** مرجع سابق، ص 481-482

[1] – **احمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص452.

الفقرة الأولى

الدور المانع للنظام العام الاجتماعي

عدم جواز مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام

بادئ ذي بدء، نشير أن حضور فكرة النظام العام في أكثر من فرع قانوني أكبر دليل على الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا المفهوم كحد على مبدأ حرية التعاقد عندما تشكل هذه الأخيرة خطرا على الركائز الأساسية التي يقوم عليها كيان المجتمع في الدولة كما ترسمه القوانين المطبقة فيها, إذ يمثل تراجعا عن الحريات الفردية المطلقة لفائدة التدخل المتنامي للدولة في تنظيم العلاقات الاجتماعية.

والواقع, إن مفهوم النظام العام قد تطور وتنوع، وأصبح الحديث عن صنفين من النظام العام, واحد كلاسيكي وآخر معاصر، حيث يتحدد مضمون الأول بركائز المجتمع أي الدولة والعائلة و الفرد, لذلك يعد نظاما عاما محافظا وثابتا، فيمنع الاتفاقات التي تخالف التنظيم السياسي أو الاداري القضائي أوالتي تهدف الى التهرب من تطبيق القوانين الجنائية، كما يمنع الاتفاقات التي تخالف الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق والحالة المدنية أوالتي تهدد حرية الفرد وسلامتة.

أما الصنف الثاني، فله صفة اقتصادية رتبها تدخل الدولة في العلاقات الاقتصادية بين الأفراد وضرورة حماية الأطراف الضعيفة في العقود، وهو النظام العام الاقتصادي، وقد تفرع هذا الصنف الأخير إلى فرعين، يكرس الأول تدخل الدولة في توجيه العلاقات التعاقدية وفقا توجهاتها العامة,لذلك سمي بالنظام العام الاقتصادي التوجيهي, في حين يهدف الثاني إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية مما قد يتعرض له من انتقاص في الحقوق التي أقرها له القانون، لذلك أطلق عليه النظام العام الحمائي، فتدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف سببه انعدام التوازن بين المتعاقدين، إذ قد يعمد الأقوى في العلاقة إلى فرض شروط مجحفة على الطرف الضعيف.

ولعل احد أوجه هذا النظام العام الحمائي هو النظام العام الاجتماعي، الذي يمكن إدراجه ضمن هذا الصنف طالما أن هدفه ضمان حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

إن مصطلح النظام العام الاجتماعي هو فقهي بالأساس، ابتدعه الفقه الفرنسي ، ويستعمل للدلالة على أن قواعد قانون العمل الآمرة التي توفر حدا أدنى من الحماية للعمال، لا يمكن لأطراف

الاتفاقية الجماعية للعمل الاتفاق على أحكام أقل نفع للعمال مما ينص عليه القانون[1]، في حين تجوز المخالفة بما يحقق مصلحة العمال، أما فكرة النظام العام فلا تجيز مخالفة القانون لأي سبب كان[2].

وهكذا فان قواعد النظام العام الاجتماعي، تعطي مضمونا فعالا وتساعد على توضيح الطبيعة الخاصة لأحكام قانون العمل، وبخاصة اتجاهها لحماية مصلحة العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، وفي هذا السياق، يؤكد البعض [3]، إن هذا النظام العام الاجتماعي من الأفكار الخاصة بقانون العمل وحده ، تبين بوضوح طابعه الاجتماعي، وبذلك فهو لا تتناسب مع بعض فروع القانون الأخرى.

وفي مضرب التمثيل للأحكام القانونية التي تكتسي طابع النظام العام الذي لا يجوز للاتفاقية الجماعية للعمل الانتقاص منها، والواردة في قانون العمل الجزائري نذكر:

- في مجال شروط التشغيل وكيفياته، نذكر قواعد تحديد سن العمل، ومنع أي شكل من أشكال التمييز بين العمال على أساس أي اعتبار من الاعتبارات المهنية، الى جانب تحيد قواعد عمل الأجانب ووضع أحكام خاصة ببعض الفئات المهنية .
- في مجال تحديد مجالات إبرام عقود العمل المحددة المدة، وتحديد مدة العمل بالتوقيت الجزئي.
- في مجال الأجور، نذكر تحديد الحد الأدنى للأجر، وضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز، وكذلك، وجوب منح العمال قسيمة الأجور، والحماية القانونية المقررة للأجور ومختلف الضمانات القانونية الأخرى.
- في مجال وضع النظام الداخلي
- في مجال الأحكام المتعلقة بالحقوق والالتزامات الأساسية الفردية والجماعية، نذكر مجموعة الحقوق والالتزامات الأساسية التي تشكل الحد الأدنى الذي لا يمكن للأطراف في الاتفاقية

---

[1] – **JEAN-CLAUDE JAVILLIER**: DROIT DU TRAVAIL, 5 ^{eme} EDITION, L.G.D.J , PARIS, 1995, P104
- **MONGI TARCHOUNA** : LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN TUNISIE, THESE DOCTORAT, PARIS, 1986, P1127

[2] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق، ص454 .

[3] **أمحمد ماسي:** مفهوم النظام العام في قانون الشغل، مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص, كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية, جامعة محمد الخامس, الرباط, المغرب 1985 ، ص: 64.

الجماعية المساس به، لاسيما الحق في الراحة، الحق في العطلة، الحق النقابي، وحق الإضراب.

- في مجال صلاحيات إدارة العمل
- في مجال الأحكام الجزائية لمختلف قواعد قانون العمل.

الفقرة الثانية

الدور الدافع للنظام العام الاجتماعي

جواز مخالفة الاتفاقية الجماعية للنظام العام بتطبيق الشرط الأكثر فائدة.

لئن كان الهدف الأساسي من جعل قواعد قانون العمل ذات صبغة آمرة هو حماية العامل, فان الاتفاق على شروط أفضل للعامل لا يتناقض مع هذا الهدف، لذلك يتميزالنظام العام الاجتماعي بالدور الدافع، إذ يسمح للاتفاقيات الجماعية للعمل والعقود الفردية بمخالفة القواعد القانونية من أجل التنصيص على مقتضيات أفضل لصالح العمال، هذه الميزة تنسجم مع الدور المتنامي للقانون الاتفاقي كمحرك للرقي الاجتماعي، والذي لا يمكنه القيام به إلا إذا كان بإمكان الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل مخالفة القانون في الاتجاه الأفضل للعامل، وقد أكد الفقه على هذه الميزة إذ أعتبر أن المخالفة في النظام العام الاجتماعي" ممكنة دائما في اتجاه تحسين حقوق العمال وفي اتجاه إسناد منافع اتفاقية إضافية "، و أن مبدأ النظام العام الاجتماعي يتمثل في " إمكانية مخالفة القواعد القانونية الآمرة والمنتمية للنظام العام لكن فقط في الاتجاه الأفضل بالنسبة للطرف الذي نود حمايته "[1].

وفي هذا السياق, يبرز الدور الدافع للنظام العام الاجتماعي في مرحلتين : الأولى، أثناء وضع القاعدة القانونية، وذلك بسماحه للاتفاقيات الجماعية للعمل بمخالفة القانون في الاتجاه الأصلح للعمال(ا)، أما الثانية، عند تطبيق القاعدة القانونية، فيبرز كتفنية تسمح بحل التنازع بين النصوص القانونية على أساس القاعدة الأفضل للعامل أيا كان مصدرها(ب).

---

[1] - **JEAN-CLAUDE JAVILLIER**: OP.CIT,P104.

أ: مبدأ جوازالمخالفة لصالح العامل

يؤكد البعض على ان كل ديناميكية التنظيم القانوني للعمل، تتجه نحو تحسين مركز العامل، من حيث حقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد العمل، وليس هذا إلا ما يسميه كثير من الفقه الطابع التقدمي لقانون العمل.[1]

ويبرزهذا الطابع بشكل واضح في أداء الاتفاقية الجماعية للعمل لوظيفتها الجوهرية، في ضمان توفير شروط ومزايا أو ظروف عمل أفضل لصالح العمال.

مقتضى ذلك، انه إذا ما ابرمت اتفاقية عمل جماعية، يمكن أن تنظم بنودها شروطا جديدة، تبين كيفيات تطبيق وتنفيذ بعض أحكام القانون بما يناسب وضعية وخصوصية النشاط أو القطاع أو المؤسسة لتي تطبق فيها، وهو مايعبر عنه بالدور التطبيقي والتنفيذي للاتفاقية الجماعية, كما يمكن أن تنظم شروطا جديدة أخرى، تكمل بعض أحكام القانون، وهو ما يعبر عنه بالدور التكميلي لما بين الحدود الدنيا والحدود القصوى التي حددها القانون [2]، وقد يذهب دورها إلى تجاوز هذه الحدود، كأن تنظم احكام مسألة معينة رغم وجود تنظيم قانوني أو نصوص تحكمها، وهي الحالة التي تتميز بوضع قواعد أكثر فائدة للعمال من تلك التي حددها القانون، خارج إطار النظام العام المطلق، وهذا اعمالا لمبدأ جواز المخالفة لصالح العامل [3]، هذه الإمكانية الأخيرة، تشكل جوهر النظام العام الاجتماعي، و يرتكز عليها أغلب الفقهاء عند تعريفهم له [4].

---

[1] **عصام أنورسليم**: مرجع سابق، ص251.

[2] – **أحمية سليمان**: أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص86–87.

[3] – **مصطفى أحمد أبو عمرو**:المرجع السابق، ص 175.

[4] - **NIKITAS ALIPRRANTIS**: THESE PREC, P 54.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، ان بعض القوانين المقارنة، تكرس مبدأ جواز المخالفة لصالح العمال بنص عام وصريح، مثلما هو الحال في القانون الفرنسي، الذي نص على إمكانية تضمين الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل لأحكام أكثر فائدة من تلك التي تتضمنها القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها، ولا يمكن لها أن تخالف أحكام النظام العام الوارد ة في هذه القوانين والتنظيمات[1]، وهو ما أكده القضاء الفرنسي في حكم مجلس الدولة الصادر في 22 مارس 1973 [2]، كما أورد المشرع المصري هذا المبدأ وأكد عليه في القانون الحالي رقم 13 لسنة 2003 [3].

وبخلاف هذه القوانين، يفتقد قانون العمل الجزائري لنص صريح يكرس هذا المبدأ، غيرأنه يمكن استخلاصه بصفة تفيد ضمنيا إمكانية تضمين الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل لأحكام أكثر فائدة للعمال من تلك التي تتضمنها القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها، وهو ما يفهم من مضمون المادة 118 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، والتي تقضي على أنه : " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة، أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم ".

ب: تطبيق القاعدة الأكثر نفعا للعامل

---

[1] حيث تنص المادة L 132- 4 من قانون العمل الفرنسي. على أنه: "
La Convention et l accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salaries que celles des lois et règlements en vigueur.
ils ne peuvent déroger aux dispositions d ordre public de ces lois et règlements .

[2] حيث جاء في هذا القرار أنه طبقا للمبادئ العامة لقانون العمل، فان النصوص التشريعية و التنظيمية الصادرة في نطاق هذا القانون تتصف بطابع النظام العام من حيث أنها تتضمن منافع دنيا..،لكنها لايمنع تحسيين هذه الضمانات أو التنصيص على ضمانات أو منافع لم تذكرها النصوص القانونية أو التنظيمية ، و ذلك عن طريق التفاوض ، و بهذا فان هذه القاعدة " تشكل مبدأ عاما لقانون العمل وفقا لرأي مجلس الدولة الفرنسي" .راجع في هذا الصدد:
C E, 22MARS1973, DR.SOC, P 514 , CITE PAR:
- **GERARD COUTURIER**: OP.CIT, P451.
-. **صلاح محمد أحمد**: مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل، بدون دار نشر، 2007، ص:15–16 .

[3] تنص الملدة 5 من القانون رقم 13 لسنة 2003 على أنه: " يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون و لو كان سابقا على العمل به, إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العمال المقررة فيه, و يستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تتقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف".

ان القواعد القانونية، كما هو معلوم، لا تتمتع بنفس القوة الملزمة، بل تخضع لتصنيف تفاضلي, ذلك أن القاعدة القانونية الصادرة من سلطة سفلى تخضع للقاعدة القانونية الصادرة من سلطة أعلى شكلا ومضمونا، فمن الجانب الشكلي، فان القاعدة العليا تنظم إجراءات وأطر القاعدة السفلى، من ذلك فاتفاقات واتفاقيات العمل الجماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالقانون وجودا وعدما, ويكفي الرجوع إلى أحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور, للوقوف على الشروط والإجراءات الشكلية اللازمة لإبرام وتنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية، وأهمها الكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة والإشهار في أوساط العمال كما سنبينه في حينه[1].

أما الجانب الموضوعي، فان القاعدة القانونية السفلى لا يمكن لها أن تأتي بأحكام مخالفة للقواعد القانونية العليا التي تتمتع بقوة قانونية أعلى.

ويحق التساؤل في هذا الصدد، عن خضوع أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل لهذا التدرج الهرمي العام في علاقتها بالقانون؟ خصوصا وهي تأتي في مرتبة أدنى من هذا الأخير؟

سبق التأكيد على أن ضمان حماية العامل وتوفير ظروف ومزايا أفضل لصالحه تقتضي أن لا تقتصر وظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل على تطبيق وتنفيذ الأحكام القانونية فحسب، إنما يتعين أن تقوم بدورها التكميلي المحسن للأحكام القانونية المقررة، ولا يمكن لها أن تقوم بهذا الدور إن لم يكن بإمكانها أن تأتي بأحكام مخالفة للقواعد المنصوص عليها في القانون توفر مقتضيات أفيد لصالح العامل.

وفي هذا الصدد، يتدخل النظام العام الاجتماعي ليضبط العلاقة الهرمية بين نصوص قانون العمل وأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، وغيرها من المصادر الأخرى لهذا القانون على غير ما هو مألوف، إذ بالاعتماد على مبدأ الشرط الأفيد للعامل، تكون الأولوية في تطبيق القاعدة التي تحقق أكثر فائدة للعامل وان كانت ادنى من القاعدة الأخرى.

وبالتالي، يكون مبدأ الشرط الأفيد للعامل هو المبدأ الذي يسمح بحسم تنازع القواعد عند تعددها وقابليتها للانطباق، لصالح القاعدة التي تحقق أكثر فائدة للعامل، فهو يتحدد كمعيار لترتيب القواعد

---

[1] راجع المبحث الثاني من الفصل الأول من الباب الأول من هذه الأطروحة،ص 119 و مابعدها

على صعيد تطبيقها وتحديد أولويتها بحسب أفضليتها للعامل[1]، إلى درجة أن بعض الفقه [2]، يرى انه لا يوجد تسلسل هرمي بمعنى الكلمة لمصادر قانون العمل، بل تنسيق بينها يهدف إلى التقدم الاجتماعي.

وهكذا، ان مبدأ تطبيق الشرط الأفيد للعامل، الذي هو أساس النظام العام الاجتماعي، مبدأ يقتضي نزاعا بين القواعد القانونية في قانون العمل، ويؤدي إلى إعمال القاعدة التي تحقق أكثر فائدة للعامل لحل هذا النزاع، لذلك فهو يهاجم السير العادي للتسلسل الهرمي للقواعد القانونية من حيث قوتها القانونية، ويقلبه رأسا على عقب، إذ تستبعد قاعدة قانونية تعتبر الأعلى من حيث التسلسل الهرمي لتطبق قاعدة اقل منها قوة، لكنها باعتبارها أكثر نفعا للعامل، أصبحت هي الأقوى، هكذا يخلص البعض [3]، في هذه الحالة، إلى أن يستبعد القانون ليطبق مكانه الاتفاقية الجماعية للعمل، أو أن تستبعد هذه الأخيرة، ليطبق مكانها عقد العمل الفردي، من خلال تطبيق الشرط الأنفع الوارد بهذا الأخير.

بالرجوع إلى القانون المقارن، نجد القانون الفرنسي يتضمن تطبيقات هذا المبدأ بشكل واضح في مناسبات عدة، سواء فيما يتعلق بعلاقة الاتفاقية الجماعية للعمل بالتشريع [4]، أو بعقد العمل الفردي[5]، إلى جانب علاقة هذه الأخيرة ببعضها البعض [6]، وهي التطبيقات التي يفتقدها قانون العمل الجزائري , باستثناء ما جاءت به المادة 118 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار اليه، والتي تفيد ضمنيا تطبيق القاعدة الأفيد لصالح العامل على النحو المذكور.

---

[1] **صلاح محمد أحمد**: المرجع السابق ، ص:8.

[2] - **G.H. CAMERLYNCK ET G. LYON-CAEN**: OP .CIT, P49.

[3] **أمحمد ماسي**: مذكرة، سابق الإشارة إليها , ص:65-66.

[4] المادة L 132-4 من قانون العمل الفرنسي.

[5] المادة L 135-2 من القانون نفسه.

[6] المادة L 132-13 من القانون نفسه.

الفرع الثاني

علاقة الاتفاقية الجماعية للعمل بعقود العمل الفردية.

ليس من الصعب التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وعقد العمل الفردي، اذ يعرف هذا الأخير، بأنه " اتفاق، بمقتضاه، يضع الأجير نشاطه المهني في خدمة المؤاجر الذي يصبح له سلطة عليه و يؤدي له مقابلا ماليا يدعى بالأجر" [1]، في حين، تعرف الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها تحديد اتفاقي لشروط وعلاقات العمل تبرم، على مقتضاه، عقود العمل الفردية [2].

الواضح من التعريفين المذكورين، أن موضوع الاتفاقية الجماعية للعمل يختلف عن موضوع عقد العمل الفردي، فبينما ينشئ هذا الأخير، العلاقة القانونية بين طرفيه، ويجعل أحدهما تابعا للأخر, من ناحية، ويضع تنظيما لهذه العلاقة التي ينشئها بينهما، من ناحية أخرى، فان الاتفاقية الجماعية للعمل يقتصر دورها على هذا الموضوع الأخير وحده، اذ تضع تنظيما اتفاقيا معينا لعلاقات العمل تخضع له عقود العمل الفردية الخاضعة لنطاق تطبيقها، بمعنى أخر، فان عقد العمل الفردي يستقل بإنشاء العلاقة القانونية بين العامل وصاحب العمل ويقتصر دور الاتفاقية الجماعية للعمل على وضع تنظيم لهذه العلاقات مع التشريعات التي تصدرها الدولة [3].

وهكذا، لا ريب في اختلاف الاتفاقية الجماعية للعمل عن عقد العمل الفردي، و لا مجال للبس أو الخلط بينهما، إنما لا ريب أيضا في أنه إذا كان هذا الاختلاف بارزا، فانه لا يؤدي إلى استبعاد أي ارتباط أوعلاقة بينهما، إذ توجد جوانب عدة، قانونية وعملية، تدفع إلى وجود ارتباط وعلاقة بين الآليتين.

---

[1] – **راشد راشد:** شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1991، ص169.

– **عصام أنور سليم:** مرجع سابق، ص 331–332.

[2] – **محمود جمال الدين زكي**،:مرجع سابق، ص749–750.

[3] – **محمد أحمد إسماعيل**:مرجع سابق، ص101.

– **السيد عيد نايل عوض** :قانون العمل الجديد ،مرجع سابق ، ص 593.

– **محمود جمال الدين زكي:** المرجع نفسه , ص 752.

فمن جهة، تعد الاتفاقية الجماعية للعمل المصدر والمرجع القانوني الملزم لعقد العمل الفردي، كذلك يعد هذا الأخير، الأداة التطبيقية والتنفيذية لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، الأمر الذي يخلق نوعا من علاقة التبعية المتبادلة بينهما(الفقرة الأولى).

ومن جهة أخرى، وبالنظر لوظيفة الآليتين، تقوم العلاقة بينهما على فكرة التنافس في تنظيم علاقة العمل (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى

علاقة التبعية المتبادلة

بالنظر لارتباط أثار الاتفاقية الجماعية للعمل بوجود عقود عمل فردية تستقبل هذه الآثار، وتتكفل بتطبيقها وتنفيذها عند قيام علاقة العمل، تظهر تبعية الاتفاقية الجماعية لعقود العمل الفردية(أ)، كما تظهر تبعية عقود العمل الفردية للاتفاقية الجماعية، بالنظر لكون قواعد هذه الأخيرة آمرة، يتعين على أساسها إبرام عقود العمل الفردية (ب).

أ –مظاهر تبعية الاتفاقية الجماعية لعقود العمل الفردية

لا ريب في أن أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، تنشئ مراكز قانونية موضوعية، ليس الغاية منها إقامة علاقة عمل، بل وضع القانون المنظم لهذه العلاقة، ولا ريب أيضا في أن تلك المراكز القانونية لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا من خلال عقود العمل الفردية، بمعنى أن هذه الأخيرة، تشكل المرجع التطبيقي الصريح بنص القانون الذي تتوقف عليه تطبيق أو تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل .

والتساؤل الذي نطرحه في هذا الإطار، هل كل عقود العمل الفردية المبرمة مع صاحب العمل الذي يخضع لنطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية تهدف إلى تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل ؟

هنا لا بد من الإشارة، أنه ثمة حالات لفئات عمالية لا تخضع لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل إما بحكم القانون، أو بحكم مجال التطبيق الاتفاقي، شرط أن لا يتم ذلك بهدف إقامة نوع من التمييز بين العمال غير مبرر قانونا أو مهنيا.

ونذكر في هذا الصدد، أن المشرع الجزائري، على غرار نظيره الفرنسي، أخضع النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني بعض الفئات العمالية إلى أحكام قانونية وتنظيمية خاصة بها، على الرغم من أنها تبقى تستمد بعض أحكامها العامة من قانون العمل، نذكر من بينها، مسيرو المؤسسات الاقتصادية، مستخدمو الملاحة الجوية والبحرية، مستخدمو السفن التجارية والصيد البحري، وعمال المنازل .

إلى جانب ذلك، كثيرا ما تتضمن الاتفاقية الجماعية للعمل أحكاما تستبعد بمقتضاها بعض الفئات العمالية من مجال تطبيقها، مثل الأجانب والمتدربين أوالذين تربطهم بالمؤسسة عقود تمهين، والعمال الذين تربطهم بالمؤسسة عقود عمل محددة المدة.

ب -مظاهر تبعية عقود العمل الفردية للاتفاقية الجماعية للعمل

مما لا شك أن الاتفاقية الجماعية للعمل، بتنظيمها لشروط العمل وأحكام التشغيل، إنما تضع التنظيم الذي يتعين تطبيقه على العلاقات التي ينشئها عقد العمل الفردي الذي يبرم بين الخاضعين لنطاق تطبيقها، ومؤدى ذلك، تبعية و خضوع أحكام عقد العمل الفردي للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية للعمل، بحيث يتعين احترام التدرج القانوني الهرمي، القاضي بخضوع المصدر القانوني الصادر من سلطة سفلى للمصدر القانوني الصادر من سلطة أعلى .

وفي هذا السياق, تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل في مرتبة أعلى من عقد العمل الفردي، وعليه ، مقتضياتها تستوجب، من حيث المبدأ، الاحترام عند إبرام عقد العمل الفردي، الأمر الذي يجعل من هذا الأخير مقيد بنوعين من القيود القانونية والاتفاقية في مجال إبرامه و تحديد مضمونه، وهي القيود التي تحد من الحرية التعاقدية، بحيث تذهب إرادة الأطراف الفردية بالتخلي عن سلطاتها لإرادة الاتفاقية الجماعية للعمل باعتبارها الإرادة الجماعية[1].

---

[1] **محمد سعيد بناني**: قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني،علاقة العمل الجماعية، دار النشر المغربية,1988,ص 368.

ويمكن ملاحظة هذا الالتزام فيما قضى به المشرع الجزائري في المادة 137 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، والتي جاء فيها :" يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإنتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية " ، كما قضى في المادة 153 من نفس القانون على أنه: " تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية من مخالفات العمل، ويعاقب عليها طبقا لأحكام القانون " .

الفقرة الثانية

علاقة التنافس.

انتهينا فيما سبق إلى خضوع وتبعية مضمون عقد العمل الفردي للأحكام الواردة بالاتفاقية الجماعية للعمل، وأكدنا، أن المبدأ العام، يقضي عدم جواز مخالفة عقد العمل الفردي للأحكام و الشروط الواردة بالاتفاقية الجماعية، بالانتقاص من الحماية والضمانات والحقوق التي منحت للعمال بموجب التشريع أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، غير أن التساؤل يطرح حول مدى جواز مخالفة عقد العمل الفردي لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، للتنصيص على مقتضيات أفيد للعمال مما تضمنتها هذه الأخيرة ؟ بمعنى هل تصح الشروط المخالفة لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل متى كانت أفيد للعامل، والواردة في عقد العمل الفردي؟

بداية نشير، أن هذا الطرح يبرزلنا علاقة التنافس بين كل من بنود عقد العمل الفردي و أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم شروط علاقة العمل، حين يتعلق الأمر بتوفير حقوق ومزايا أكثر وأفيد لصالح العامل، وهو ما أصبح يشكل ميزة من مميزات قانون العمل على خلاف الفروع القانونية الأخرى [1].

ثم أن هذه العلاقة التنافسية تؤدي إلى وجود قواعد مختلفة المضمون، الأمر الذي يطرح إشكالية أيهما أولى بالتطبيق من الأخرى، ذلك أنه إذا كان احترام التدرج القانوني الهرمي يقتضي احترام الشروط الواردة في الاتفاقية الجماعية للعمل، عند إبرام عقود العمل الفردية، على النحو

[1] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص95.

السابق بيانه، فان تواجد حالات أخرى متح فيها القانون، وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل أطراف عقد العمل الفردي إمكانية مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية تحقيقا لمقتضيات أكثر نفعا للعمال من تلك المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للعمل .

من ذلك يتضح، أن الاتفاقية الجماعية للعمل، كما رأينا، يمكنها مخالفة أحكام القانون، للتنصيص على مقتضيات أفيد وانفع لصالح العمال، وهذا في إطار إعمال بمبدأ الشرط الأكثر فائدة للعامل, طالما كانت هذه الأحكام المخالفة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي، وبالمثل، يمكن لعقد العمل الفردي مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل تحقيقا لنفس المصلحة [1].

القانون الجزائري، وعلى غرار عديد القوانين المقارنة [2]، ينص على إمكانية مخالفة عقد العمل الفردي لأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، طالما أن المخالفة في اتجاه لصالح العمال بما يوفر مقتضيات أكثر نفعا مما تتضمنه الاتفاقية الجماعية للعمل، وهذا ما يستخلص صراحة من نص المادة 118 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على النحو المذكور.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، أن مسألة تقدير ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل من عدمه، تتم بالنظر إلى مصلحة العامل الذي ابرم العقد الفردي بصفة شخصية، ذلك أن مخالفة عقد العمل الفردي، للاتفاقية الجماعية للعمل، إنما تتم في نطاق علاقة عمل فردية يحدد أثارها عقد العمل الفردي , ويكون شخص العامل محل اعتبار فيه، الأمر الذي يستلزم ضرورة أخذ المصلحة الشخصية للعامل بعين الاعتبار عند مقارنة الشروط الواردة بعقد العمل الفردي، بتلك الواردة بالاتفاقية الجماعية للعمل, وذلك بخلاف ما تقتضيه مقارنة الاتفاقية الجماعية بالقانون من ضرورة مراعاة المصلحة العامة لمجموع العمال[3]

---

[1] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق , ص464.

[2] – المادة L 135-2 من قانون العمل الفرنسي.

– المادة 154 فقرة 2 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

[3] – هشومة المقروط : رسالة سابق الإشارة إليها ، ص 131.

– **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : المرجع نفسه , ص465.

المبحث الثالث

التطور التاريخي للاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر

أبان لنا المبحث الأول من هذا الفصل أن الاتفاقية الجماعية للعمل لم تكن في نشأتها ألية تشريعية , فلم تأت من فكر المشرع، وإنما ارتبط ظهورها تاريخيا في البلدان الأوربية عموما، وفي فرنسا وانجلترا خصوصا، بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي سادت عقب الثورة الصناعية، وأن ما لحق بنظام الاتفاقية الجماعية للعمل من تطور مند نشأتها من حيث مضمونها، مستوياتها، موضوعاتها، ووظائفها، قد ارتبط بتطور علاقات العمل نحو الجماعية، لاسيما بإقرار المشرع الدولي والوطني للحق في المفاوضة الجماعية والحق النقابي.

ونتساءل في هذا السياق عن ظهور الاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر وتطورها التاريخي؟

يبدو من الممكن معالجة تطور الاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر من خلال مرحلتين:

- مرحلة ما قبل صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990، على أساس أن الجزائر قد عرفت نظام الاتفاقية الجماعية للعمل في فترة سابقة لصدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990، ومن تم نبحث في مدى إقرار المشرع للاتفاقية الجماعية للعمل من خلال النصوص القانونية الصادرة في هذه الفترة ، والممتدة من الاستقلال إلى غاية1990.

- مرحلة ما بعد صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990، على أساس أن المشرع يأخذ بهذه الآلية الاتفاقية بمقتضى قوانين العمل لسنة 1990، وعليه نبين ظروف وعوامل إعادة اعتماد هذه الآلية وأسسها ومصادرها القانونية

المطلب الأول

مرحلة ما قبل صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990.

يمكن تقسيم دراسة التطور التاريخي ل لاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر في المرحلة السابقة لصدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 بالتميز بين ثلاث فترات متعاقبة، نوردها كمايلي:

– المرحلة الأولى، وهي فترة ما بعد الاستقلال، وعرفت تمديد تطبيق التشريع العمل المعمول به في الفترة الاستعمارية، وأمتدت إلى السبعينات (الفرع الأول).

– الثانية، فترة وضع التشريعات المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، وحضيت ا لاتفاقية الجماعية للعمل بتنظيم خاص بموجب الأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[1] (الفرع الثاني).

– الثالثة، فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل، حيث تم التخلي عن هذه الآلية الاتفاقية، اعمالا لأحكام القانون 12/78المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل [2] (الفرع الثالث).

الفرع الأول

اتفاقية العمل الجماعية في الفترة ما بعد الاستقلال

و إلى غاية صدور الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975

معلوم أن قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة جدا، إذ رغم أهميته الكبرى، فهو يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية، التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 39 لسنة 1975

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 32 لسنة 1978

العمال في الجزائر، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة متأخرة بعد الاستقلال، الأمر الذي جعل قانون العمل يتأخر نوعا ما عن الظهور مقارنة مع الفروع القانونية الأخرى[1].

ولئن كانت نشأة قانون العمل في الجزائر على هذا الحال، فان ذات الملاحظة تصدق كذلك على الاتفاقية الجماعية للعمل، باعتبارها مصدر مهني معتمد من مصادر هذا القانون.

وقوفا على إبراز ذلك، نبين وقع أهم النصوص القانونية الصادرة خلال الفترة الممتدة من الاستقلال و إلى غاية سنة 1975 على إقرار وتنظيم الاتفاقية الجماعية للعمل، وتحديدا من خلال:

- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي سمح بتمديد، حتى إشعار أخر, لمفعول التشريع الفرنسي النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962, باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية [2] (الفقرة الأولى).

- الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات[3] (الفقرة الثانية).

- الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى

تمديد العمل بنظام الاتفاقية الجماعية للعمل الموروثة عن العهد الاستعماري

في ضوء القانون 157/62.

بادئ ذي بدء نشير إلى أن الاتفاقية الجماعية للعمل قد ارتبط ظهورها في الجزائر بالظاهرة الاستعمارية، وكما هو معلوم، عمدت فرنسا أثناء فترة استعمارها للجزائر إلى نقل معظم قوانينها التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا إلى الجزائر، ليس حماية للعمال الجزائريين، ولا

---

[1] **- رشيد واضح:** علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوامة لطباعة و النشر و التوزيع ,الجزائر، 2005، ص 28.

- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 24

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد2 لسنة 1963

[3] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 17 المؤرخة في 1971/12/13

اعترافا بحقوقهم الفردية والجماعية في العمل، بل سعيا منها لإرضاء العمالة الفرنسية والأوربية الموجودة في الجزائر، وبضغط منها واستجابة لمطالبها، وأيضا، تطبيقا لسياستها الاستيطانـيـة القائمة على أن الجزائر هي امتداد وجزء من فرنسا، حسب النظرة الاستعمارية آنذاك، ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة ، لأنه في الواقع كانت علاقات العمل تحكمها في الجزائر ما هو سائد في فرنسا من قوانين و تنظيمات، وهذا مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر [1]. ونذكر في شأن اتفاقية العمل الجماعية، القانون الصادر في 11 فيفري 1950 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية للعمل الذي أنشأ هيئات خاصة بمتابعة تنظيم وتطبيق هذا القانون في الجزائر، ومن بينها لجنة عليا جزائرية للاتفاقيات الجماعية، المنظمة بمقتضى قانون 27 افريل 1951، هذه اللجنة التي عدلت تشكيلتها ووسعت مهامها بمقتضى القرار المؤرخ في 16 افريل 1957، حيث أصبحت تختص بعدة مهام , منها تقديم الآراء الاستشارية حول مختلف الجوانب التي تفرضها عملي ة التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل و تسوية منازعاتها، إلى جانب دراسة مكونات الميزانية النموذجية التي يتحدد على أساسها الحد الأدنى للأجور في مختلف القطاعات، وقد أسفرت الممارسة الميدانية خلال الفترة الممتدة مابين 1950 و1958 عن إبرام 21 اتفاقية عمل جماعية في الجزائر، من بينها 7 اتفاقيات عمل تم توسيعها [2].

لكن بعد الاستقلال كان منطقيا ولازما أن يثور التساؤل الأتي : كيف تنظم علاقات العمل بما يستقيم والنظام السياسي والاقتصادي الذي أختير للبلاد قبل الاستقلال ؟

وفعلا، عقب استقلال الجزائر واسترجاع سيادتها، أثير إشكال كيفية تنظيم علاقات العمل في وضع يتسم بغياب التشريعات الوطنية، وفي هذا الإطار، ظهر آنذاك تيارين متناقضين [3] : الأول يكيف قانون العمل الفرنسي على انه غنيمة حرب، لا يتعارض مع السيادة الوطنية، نظرا لطابعه التقني البحث والذي يتلاءم مع محيط العمل في الجزائر، ويرى ضرورة الإبقاء على القوانين

---

[1] – **علي حسن عوض**: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص:33..

– **بن عزوز بن صابر**: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة،مرجع سابق ، ص18

[2] **B.I.T** : LES PROBLEMES DE TRAVAIL EN AFRIQUES DU NORD, GENEVES, 1960, p:13.

[3] **عجة الجيلالي**: الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005,ص:14–15

والتنظيمات الموروثة عن العهد الاستعماري، وحتى تصبح أكثر فاعلية يقترح إضافة بعض التحسينات عليها حتى تنسجم مع اديولوجية الدولة ومتطلبات السيادة الوطنية.

في حين، يذهب تيار ثاني، إلى ضرورة إصدار قانون عمل متكامل، يحل محل القوانين الفرنسية، ويحدث بالتالي، القطيعة مع النظام الاستعماري.

غير أن صدور القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962, رجح كفة التيار الأول, حيث سمح بتمديد، حتى إشعار لاحق، التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962باستثناء ما يتعارض و مبدأ السيادة الوطنية، وبالتالي، جر ى تمديد تطبيق تشريعات العمل السارية المفعول عند هذا التاريخ المذكور.

وقد افرز هذا التمديد، بشأن الاتفاقية الجماعية للعمل، أن ظل نظامها يحكمه نمط تشريعي وتنظيمي فرنسي، و هوالذي كان سائدا إبان فترة الاحتلال، وبالتالي، استمرت اللجنة العليا الجزائرية للاتفاقيات الجماعية للعمل، التي أنشئت بمقتضى قانون 27 فيفري 1951 في ممارسة مهامها وفق مقتضيات القرار المؤرخ في16افريل 1957 .

وتبدأ مجهودات المشرع الجزائري في محاولة وضع البديل التدريجي لتلك القوانين والتنظيمات الموروثة، ذات المحتوى الليبرالي، تارة بإدخال التعديلات الضرورية، و تارة أخرى، بإصدار قوانين جديدة تنظم علاقات العمل، كل ذلك لأجل أن تكون تلك القوانين والتنظيمات السارية المفعول أكثر مصداقية وملائمة للظروف الجديدة من جهة، ومن جهة أخرى، بما يتفق والنظرة الجزائرية للتنظيم الاقتصادي والاجتماعي، وفقا للنهج الاشتراكي الذي أختير منذ مؤتمر الصومام في سنة 1956.

وهكذا، عمد المشرع إلى تعويض اللجنة العليا الجزائرية للاتفاقيات الجماعية الموروثة عن العهد الاستعماري، باللجنة العليا للاتفاقيات الجماعية في الجزائر بموجب المرسوم رقم 221/64 المؤرخ في 6 أوت 1964، الذي ظل دائما باعتباره نص تنظيمي وتطبيقي لقانون 11 فيفري 1950 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية للعمل , هذا الأخير بقي ساري المفعول إلى غاية تاريخ 5 جويلية 1975, تاريخ دخول الأمر 29/73 المؤرخ في 5 جويلية 1973 المتعلق بإيقاف العمل

بالقوانين الفرنسية تطبيقا لنص القانون رقم 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المذكور حيز التطبيق[1] .

لقد تعايش خلال هذه الفترة، نظام علاقات العمل تحكمه الاتفاقيات الجماعية القطاعية، لاسيما في قطاعات الحديد والصلب والمحروقات والبناء والمواني والضمان الاجتماعي، ونظام للاتفاقيات الجماعية خاص ببعض الشركات الوطنية ,مثل شركة سونلغاز [2], إلى جانب ذلك، كان قطاع الوظيف العمومي يخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966[3]، هذا الأخير استبعد أي شكل من أشكال التفاوض الجماعي في هذا القطاع[4].

الفقرة الثانية

فلسفة التسيير الإشتراكي للمؤسسات وأثرها على نظام اتفاقية العمل الحماعية

إن العمل على إلغاء التبعية للتشريع الفرنسي الذي مدد العمل به بعد الاستقلال على النحو السابق ذكره, وتطبيق النظام الاشتراكي الذي أختير مند فترة الاحتلال [5], قد تأكد بشكل جلي بحلول سنة 1971 , لما شهدته من بداية لإصدار تشريعات و تنظيمات العمل، تترجم التوجه السياسي للبلاد، والمتمثل في النظام الاشتراكي، وهكذا، فقد صدر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16نوفمبر 1971، الذي أعتبره البعض [6] أول قانون للعمل في الجزائر المستقلة، لقد أتى ها القانون بفلسفة جديدة لتنظيم علاقات العمل، حيث أدخل مفهوم المشاركة العمالية في التسيير والإدارة والمراقبة، من خلال أجهزة المجالس العمالية

---

[1] الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 5 جويلية 1975.

[2] **فلة الحاج علي**: علاقات العمل في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ندوة حول تشريعات العمل و العلاقات المهنية و تنمية الحوار الاجتماعي، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، تونس من 11 إلى 16 1991/11/,ص7–8.

[3] الصادر بالجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966 .

[4] المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 02جوان 1966 المذكور.

[5] من خلال بيان نوفمبر 1954 و ومؤتمر الصومام 1956 الذي جمع بين أهداف الاستقلال و اتجاهات التحرير الاقتصادي و الاجتماعي .

[6] **بن عزوز بن صابر:** مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة،مرجع سابق، ص 19.

واللجان المنتخبة المتخصصة, فوضع نظام للتشاور وتعبئة العمال عبر مفهوم التوجه المشترك خدمة للأهداف الوطنية للتنمية[1].

إن الطرح الذي أورده التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يقوم على اعتبار العمال الوسيلة والغاية في عملية التنمية، وبذلك تجاوز نظام الأجرة الذي لا ينسجم مع هذا النظام كاختيار للبلاد.

لكن لئن ارتقى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالعامل إلى مصف " المنتج المسير" متجاوزا بذلك المفهوم التقليدي لعلاقة العمل[2]، وكرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات[3]، فانه لم يكن يهدف إلى إقامة نظام قانوني خاص بالتنظيم التقني للعمل، بقدر ما كرس نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي، لم يحدث أي تغيير أو تنظيم تقني لعلاقات العمل الفردية والجماعية[4].

الفقرة الثالثة

غياب تنظيم اتفاقية العمل الجماعية

في ضوء الأمر 75/71 المتعلق بالعلاقات الجماعية في العمل في القطاع الخاص.

إلى جانب تنظيم تسيير المؤسسات الاشتراكية على النحو السابق بيانه، وفي نفس التاريخ، صدر الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية في العمل في القطاع الخاص ، مخاطبا القطاع الخاص، حيث جاء في مادته الأولى على أنه : " تطبق أحكام هذا الأمر على جميع العمال إناثا وذكورا من كل من العاملين في القطاع الخاص , سواء كان رب العمل الذي يشغلهم شخصا طبيعيا أو معنويا و مهما كانت الأشغال التي يقومون بها زراعية أو غير زراعية "

---

[1] و هذا ما أكد عليه ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن هدف السلطة الوحيد هو تحقيق مطامح الجماهير التي تمثلها هذه السلطة..

[2] **عجة الجيلالي :** مرجع سابق, ص 24

[3] انظر الفصل الثاني من الأمر 74/71 المؤرخ في 1974/11/16 المشار إليه

[4] – **رشيد واضح:** مرجع سابق، ص 33.

وجلي أن هذا الأمر المذكور، يتميز بتنظيم لمجال معين، وهو علاقات العمل الجماعية، وفي قطاع محدد، وهو القطاع الخاص، لذلك كان بمثابة ضمان لدرء مخاطر تحول علاقات العمل داخل هذا القطاع إلى علاقات استغلالية تتنافى ومنطق الدولة الاشتراكية الذي يقوم على مبدأ محاربة استغلال الإنسان لأخيه الإنسان[1].

ولذلك، فان أهم المسائل التي أكد عليها المشرع من خلال هذا الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المذكور، بشأن تنظيم علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص, تتمثل بلا شك في عنصريين أساسيين نوردهما كما يلي:

أولا: عنصر الحق النقابي، حيث ألزمت المادة الثانية من الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المذكور, أصحاب العمل الخواص بالسماح للعمال بإنشاء فرع نقابي تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين , داخل كل وحدة أو مؤسسة أو استغلال يشغل أكثر من 9 عمال دائمين, ويتولى تسيير الفرع النقابي أمين منتخب من قبل العمال بمساعدة عضويين, يعتبران بمثابة نواب له، ويتمتع الفرع بحق المشاركة في دورات مجلس الإدارة، وفي الواقع، نجد أن أغلب المؤسسات الخاصة لم تكن تسمح بممارسة هذا الحق والذي أصبح وكأنه مجرد تصور مثالي لا يرقى إلى حقيقة الوضع الاجتماعي للعمال داخل المؤسسات الخاصة[2].

أما بالنسبة للمؤسسات الخاصة التي يفوق عدد عمالها أربعة عمال، ويقل عن عشرة، فيجرى انتخاب مندوب عنهم من طرف عمال المؤسسة[3].

ثانيا: عنصر العمل على الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث لم يقتصر الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971المذكور، على النص على إجراء الوقاية الداخلية لنزاعات العمل، من خلال عقد اجتماعات دورية تجمع بين المكتب النقابي و صاحب العمل بقصد تسوية كل مسألة تتناول العلاقات المهنية ضمن المؤسسة [4]، وإنما نص أيضا، على طريقة المصالحة لتسوية نزاعات العمل الجماعية في القطاع الخاص، والتي تمارس من قبل مفتش العمل.

---

[1] – **عجة الجيلالي** : مرجع سابق ، ص: 40.

[2] **عجة الجيلالي**: مرجع سابق, ص: 41

[3] الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من الأمر 75/71 المشار اليه.

[4] الفقرة الأولى من المادة 12 نفس الأمر .

كذلك لقد أعترف المشرع لعمال القطاع الخاص بحق اللجوء إلى الإضراب، ولو أنه قد قيد ممارسته بوجوب إحالة النزاع على مفتش العمل بقصد المصالحة من جهة، ومن جهة ثانية، مصادقة السلطات النقابية، أي الاتحاد العام للعمال الجزائريين حتى يؤمر بالإضراب عن العمل[1].

ورغم أهمية العنصرين المذكورين (عنصر الحق النقابي وعنصر الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب) إلا أن الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر 1971المذكور قد أهمل تحديد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص [2]، الأمر الذي انعكس على نظام الاتفاقية الجماعية للعمل.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 12 الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المذكور، على أن من بين المهام التي يقوم بها المكتب النقابي للوحدة أو المؤسسة أو الاستغلال فيما يخص العلاقات المهنية، التفاوض مع صاحب العمل في الاتفاقيات المتعلقة بالمؤسسة أو المقاولة أو التوقيع عليها معه .

وجلي أن المشرع، وإن عمد إلى التأكيد على التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل كآلية لتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، وحدد طرفيه، صاحب العمل من جهة، والتنظيم النقابي على مستوى المؤسسة التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة ثانية، فانه مع ذلك، قد اغفل تحديد شروط وكيفيات ممارسته، وبالتالي، فقد أبقى هذا النظام يعمل في فلك الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، مما يعني أنه لم يحدث أي تغيير في آلية تنظيم شروط العمل وعلاقاته في القطاع الخاص.

الفرع الثاني

بروز نظام الاتفاقية الجماعية للعمل في ظل الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29

المتتبع للتطور التشريعي لقانون العمل في الجزائر يلاحظ حتما بأن سنة 1975محطة هامة في هذا التطور، تمثلت في سن العديد من القوانين والتنظيمات التي سعت لإقامة نظام قانوني خاص

---

[1] المادة 15 من نفس الأمر.

[2] يرى البعض أن هذا القانون كان بعيدا عن الواقع، اذ أن القطاع الخاص كاد يكون منعدما لتعارضه مع التوجه الاشتراكي الي تبنته الجزائر خلال هذه الفترة. راجع في ها الصدد:

بن عزوز بن صابر: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة،مرجع سابق ، ص 19–20

بتنظيم علاقات العمل [1]، وكان من بين أهم القوانين الصادرة في تلك السنة، الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والذي ميز بين علاقات العمل الفردية من جهة، وعلاقات العمل الجماعية من جهة ثانية [2].

ولعل أهم موضوع تصدى له الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، عند تناوله لعلاقات العمل الجماعية، التنظيم الاتفاقي لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث برز بشكل واضح اهتمام المشرع البالغ بالاتفاقية الجماعية للعمل.

ومن ثم، يبدو منطقيا أن نعرض بإيجاز نظرة المشرع لنظام الاتفاقية الجماعية للعمل كآلية تنظم شروط العمل وعلاقاته في القطاع الخاص، وهذا من خلال الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور, نبرزها كما يلي:

- التحديد العضوي: نمط اللجنة المختلطة واللجنة الوطنية(الفقرة الأولى).
- التحديد الوظيفي: تدخل وهيمنة لأجهزة الدولة المكلفة بشؤون العمل(افقرة الثانية).

الفقرة الأولى

التحديد العضوي: نمط اللجنة المختلطة و اللجنة الوطنية

لئن ظهر اهتمام المشرع بارزا في تجسيد قانون العمل الاتفاقي في القطاع الخاص، من خلال إقراره في الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أفريل1975 المذكور، لأحكام خاصة باتفاقية العمل الجماعية كألية أساسية لتنظيم شروط وعلاقات العمل في هذا القطاع، حيث عرفها بأنها :" اتفاق يتعلق بشروط العمل، تبرم بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وصاحب عمل واحد أو

---

[1] حيث صدر خلال هذه السنة مجموعة النصوص القانونية و التنظيمية خاصة بتنظيم علاقات العمل, نذكر أهمها:

- الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المشار إليه..
- الأمر 32/75 المؤرخ في نفس التاريخ و المتعلق بالعدالة في العمل..
- الأمر 33/75 المؤرخ في نفس التاريخ و المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية.

[2] حيث عد هذا الأمر بمثابة قانون العمل, و قد تضمن 362 مادة خصص الكتاب الأول منه لعلاقات العمل, والذي قسم إلى بابين تناول الباب الأول علاقات العمل الفردية, و الباب الثاني علاقات العمل الجماعية..

أكثر.... " [1]، يمكن أن تتضمن أحكاما أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، ولا يمكن أن تتضمن أحكاما تخالف أحكام النظام العام المحددة بهذه القوانين والأنظمة، لاسيما الأحكام المتعلقة بالأجور والتعويضات والمكافئات من أي نوع كانت [2]، فانه من جانب أخر، قد طبعها بطابع تدخلي وتحكمي في مختلف مراحل عملية إبرامها وتنفيذها، و يبدو هذا الطابع جليا فيما أنشأ من هياكل وأجهزة عمل ومراقبة نظام الاتفاقية الجماعية للعمل.

وفي هذا الصدد، وفقا للأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور, في تحديده للإطار العضوي لنظام الاتفاقية الجماعية للعمل، قضى بأن يتم وجوبا إعداد ومناقشة وإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل على المستوى الوطني أوالجهو ي أو المحلي في إطار لجنة مختلطة [3]، مشكلة من ممثلي نقابات العمال وأصحاب العمل، رؤساء المؤسسة الذين يعينهم وزير العمل والشؤون الاجتماعية، وممثل محلي أو جهزي أو وطني حسب كل حالة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية كاتبا للجنة .

ويجب أن يكون ممثلو العمال وأصحاب العمل مقيمين في المنطقة أو الجهة المعنية من جهة، وأن يكونوا من الهيئة أو قطاع أو فرع النشاط المعني من جهة ثانية، وعندما يتعلق الأمر باتفاقية جماعية وطنية، يكو ن ممثلو العمال وأصحاب العمل الذين لهم العضوية في اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية, أعضاء بحكم القانون في اللجنة المختلطة [4].

وهكذا نجد أن إرادة المشرع قد خصت تركيبة لجنة إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل بتركيبة مختلطة ومتميزة و ذات نوعية، بحضور ممثل محلي أو جهزي أو وطني لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ويحدو إرادة المشرع في إلزامه إبرام الاتفاقيات الجماعية في إطار لجنة مختلطة، عل ى النحو المذكور، رقابة و متابعة عملية إعداد و إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

---

[1] الفقرة الأولى من المادة 85 من الأمر 31/75 المشار إليه.

[2] المادة 89 من الأمرنفسه.

[3] المادة 93 من ألأمر نفسه.

[4]المادة 97 من ألأمر 31/75 المشار إليه .

كذلك، إلى جانب اللجنة المختلطة المذكورة، تؤسس لدى وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية للعمل [1]، يحدد تشكيلها بموجب مرسوم [2]، وتنعقد جلساتها بناء على طلب من رئيسها[3].

الفقرة الثانية

التحديد الوظيفي: تدخل وهيمنة لأجهزة الدولة المكلفة بشؤون العمل

حدد المشرع المحل الموضوعي لاتفاقية العمل الجماعية، حينما عرفها في المادة 85 الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، مشيرا إلى أنه يتعلق بشروط العمل، ومفاد ذلك، أن كل المسائل المتعلقة بشروط العمل، تصلح أن تكون موضوعا للاتفاقية الجماعية للعمل .

غير أن الأمر لم يقف عند هذا التحديد العام، إذ فرض المشرع على أطراف الاتفاقية الجماعية تضمينها مجموعة من الأحكام متعلقة بمسائل عددها وحصرها في المادة 90 من تقس الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، و يتعلق الأمر بالتالي:

1 -عناصر الأجور المطبق عن كل صنف مهني، وهي العناصر المتمثلة في:

- الحد الأدنى للأجور المهنية للعمال غير المؤهلين
- العوامل السلمية المتعلقة بمختلف المؤهلات المهنية أومختلف مناصب العمل التي تعتمد لتعيين الحد الأدنى للأجور لكل أهلية مهنية أو كل منصب أو مجموعة مناصب عمل.
- شروط أجرة العمل حسب المردود.
- الاستخدام في وقت محدود لبعض أصناف المستخدمين وشروط أجره.
- معدلات وشروط أجرة ساعات العمل الإضافي والليلي ويوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد الرسمية.
- تعويضات النفقات المهنية وما يشابهها و تعويضات التنقل.

---

[1] المادة 101 من الأمر نفسه.

[2] المادة 102 من الأمر نفسه.

[3] المادة 103 من الأمر نفسه.

- الزيادات الخاصة بالأقدمية والتعويضات على الأشغال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة.
- مبلغ المكافأت والتعويضات من كل نوع و كيفيات تحصلها بالنسبة لكل صنف مهني بما في ذلك المنافع العينية للمؤسسة في كل مهنة.

2 -شروط تشغيل العمال و تسريحهم.

3 -فترة التجربة.

4 -مهلة العطلة والأخطار المسبق

5 -العطل المدفوعة الأجر

6 -الأحكام المتعلقة بإجراءات إعادة النظرأوالتعديل أوالفسخ للاتفاقية الجماعية بكاملها أو لجزء منها.

7 -كيفيات تنظيم التمهين وسيره ومحو الأمية والتكوين المهني .

8 -الشروط الخاصة بعمل النساء والشبان العمال.

ولئن عمد المشرع إلزام أطراف الاتفاقية الجماعية تضمينها الأحكام المتعلقة بالمسائل المذكورة، فانه لم يمنعهم من حرية الاتفاق على تضمين الاتفاقية الجماعية لأحكام أخرى، تنظم مسائل غير تلك التي وضع قائمة بها، ويرى عاقديها لزوما لتنظيمها، وهذا ما قصت به صراحة المادة 91 من نفس الأمر المذكور.

ورغم هذه الحرية، يبدو أن المشرع قد عمد إلى تحديد المحل الموضوعي لاتفاقية العمل الجماعية بشكل يكاد يكون تاما، لما اشتملت عليه قائمة المسائل التي يجب أن تتضمنها الاتفاقية الجماعية للعمل والمحددة بموجب المادة 90 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، وهي القائمة التي تشمل عديد المسائل الهامة المتعلقة بشروط العمل و ظروفه.

وما تجدر الإشارة إليه كذلك، أن العنصر البشري الطرف الممثل للجهة الإدارية لم يكن له فقط حضور مميز في نظام الاتفاقية الجماعية للعمل المبرمة في إطار الأمررقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، إنما منح له المشرع وظيفة يمارسها، حيث مكن للوالي، وبالأخص ، وزير العمل والشؤون الاجتماعية، مهمة تدخلية في عملية التفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وتنفيذها، ويبرز ذلك في عدة أحكام أوردها الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29أفريل1975 المذكور، نذكر منها:

- مصادقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية على الاتفاقيات الجماعية للعمل التي يتم إبرامها, و له أيضا أن يفوض في ذلك، الوالي بموجب قرار عنه [1]. تعيين رؤساء المؤسسة الأعضاء في اللجنة المختلطة التي تبرم الاتفاقيات الجماعية للعمل [2].
- التدخل الوجوبي في حالة وقوع خلاف بين أعضاء اللجنة المختلطة لإبرام الاتفاقيۃ الجماعية للعمل قصد تقديم المساعدة على حله، واذا لم يحصل اتفاق على ابرام الاتفاقية الجماعية خلا ل مهلة شهر واحد من يوم رفع الخلاف، ويمكن للوزير إلزام الأطراف بتطبيق الاتفاقية النموذجية المعدة من قبل اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية للعمل بناء على قرار عنه [3].
- كما يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في جميع الأحوال، الأم ر بتطبيق الاتفاقية النموذجية بقرار يصدر عنه [4].
- يجوز لوزير العمل والشؤون الاجتماعية إجبار الأطراف على التفاوض الجماعي في إطار اللجنة المختلطة بناء على طلب ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأصحاب العمل وأعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية أو بناء على مبادرة منه, وله أن يفوض الوالي في ذلك بموجب قرارعنه [5].
- يكشف إنشاء لجنة وطنية للاتفاقيات الجماعية عناية واهتمام المشرع لإقامة لجنة عليا متخصصة ودائمة، تتولى نوعيين من الاختصاصات: اختصاصات استشارية، تتعلق بتقديم أراء حول كيفيات حل بعض الصعوبات التي تطرأ على سير المفاوضات أو حتى في مرحلة التنفيذ، وإبداء الرأي المسبب حول تعميم أو سحب اتفاقية جماعية، فضلا عن الاختصاصات التنفيذية، والتي تتمثل في تحضير مشاريع الاتفاقيات الجماعية النموذجية، والتحقيق في بعض المسائل المتعلقة بمجال اختصاصها [6].

[1] الفقرة الثانية من المادة 94 من الأمر 31/75 المشار إليه.
[2] المادة 97 من الأمر نفسه.
[3] المادة 98 من الأمر نفسه.
[4] المادة 99 من الأمر نفسه
[5] المادة 94 من الأمر نفسه .
[6] المادة 101 من الأمر 31/75 المشار إليه.

- يمتد حضور العنصر البشري الإداري إلى ما بعد إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث يتكفل مفتش العمل بالسهر على تنفيذها مثلها مثل باقي الأحكام التشريعية للعمل، ومعاينة المخالفات المتصلة بها، وفـي هذا الصدد، تعد كل مخالفة لشروط الاتفاقية بمثابة مخالفة لقانون العمل [1].

وهكذا فمن الواضح، على مستوى النصوص القانونية، أن المخاطب، من نطاق تطبيق الأمر 31/75 المشار إليه، هو القطاع الخاص، بل أن مرد المشرع في الحقيقة، على نحو لا يحتمل ترددا، هو وضع تنظيم لعلاقات العمل الفردية والجماعية في هذا القطاع، وهذا ما أكده اجتهاد المحكمة العليا [2]، غير أن الممارسة الميدانية لم تكن على هذا النحو، ذلك أنه في غياب قانون للتنظيم التقني لعلاقات العمل في القطاع العام، لم تجد بعض المؤسسات الاشتراكية من حل غير الاستعانة ببعض الأحكام التي وردت في الأمر 31/75 المشار إليه، وفي مضرب التمثيل لهذه الأحكام، نذكر أهمها على الإطلاق، أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل كألية لتنظيم شروط العمل وعلاقاته، أوالاجتهاد في وضع بعض النظم والاتفاقيات الخاصة بها[3].

الفرع الثالث

استبعاد نظام الاتفاقية الجماعية للعمل في إطار القانون 12/78.

عند الحديث عن الفانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978، فان أول ما يتبادر إلى الذهن هو كيفية تنظيم شروط العمل وعلاقاته في ظل هذا الفانون .

---

[1] المادة 109 من الأمر نفسه.

[2] " ... مقتضيات الأمر 31/75 تطبق على كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا, و على كل عامل أو مندوب من كلا الجنسين في القطاع الخاص, ومن تم القضاء بخلاف ذلك يعد خطأ في تطبيق القانون."

قرار المحكمة العليا بتاريخ 2 ماي 1988 تحت رقم 46869 ، المجلة القضائية، عدد 3 ، 1991, ص:130 .

[3] راجع في هذا الصدد :

– **أحمية سليمان**: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري,غلاقة العمل الفردية،المرجع السابق، ص 26

– **رشيد واضح**، المرجع السابق، ص29.

– **عجة الجيلالي**:، مرجع سابق ، ص 38.

وأكثر تحديدا، في ضوء موضوع البحث, ما هي مكانة الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم شروط وظروف العمل في ظل الفانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المذكور ومختلف نصوصه التطبيقية؟

في إطار هذا الفرع، لعله مفيدا أن نذكر بأسباب ودواعي إصدار الفانون الأساسي العام للعامل في البند الأول، على أن نتناول في البند الثاني الفلسفة والنظرة التي يقوم عليها هذا القانون في تنظيم شروط وظروف العمل وأثر ذلك على ألية الاتفاقية الجماعية للعمل .

الفقرة الأولى

عوامل و أسباب إصدار القانون الأساسي العام للعامل.

ثمة عوامل وأسباب داعية إلى إصدار القانون الأساسي العام للعامل، منها تكريس التوجه الاشتراكي للبلاد، حيث جاء هذا القانون كامتداد منطقي للاختيارات السياسية للسلطة المحددة في ميثاق ودستور 1976، من حيث اشادته بالعمل كأساس للمجتمع الاشتراكي، وبالعامل كقوة اجتماعية للثورة الاشتراكية، والتي أضفت عليه صفة المنتج المسير [1]، و قد جاء في الفقرة الأولى من هذا القانون على انه: " يهدف هذا القانون إلى تحديد القانون الأساسي للعامل، وفقا لما جاء في الميثاق الوطني والدستور....".

لكن مثل هذا الاعتقاد غير كاف لتبرير صدور القانون الأساسي للعامل، حيث هنالك دوافع تقنية فرضت على الدولة التدخل لتقنين علاقات العمل، ومن بينها الأوضاع التي كانت تعيشها المؤسسات الجزائرية على مستوى القانوني والتنظيمي، المتميز بعدم تجانس وتضارب النصوص المعمول بها في تنظيم علاقات العمل .

الفقرة الثانية

فلسفة القانون الأساسي العام للعامل وأثرها على نظام اتفاقية العمل الجماعية

يبرز لأو ل مرة في تاريخ الجزائر تشريع العمل في الجزائر قانون عام تطبيقي لكل القطاعات يحكم في نفس الوقت العلاقات الفردية و الجماعية للعمل بشكل موحد, انه القانون

[1] **عجة الجيلالي**:، مرجع سابق ، ص 62.

الأساسي العام للعامل, لقد جاء هذا القانون بمبدأين هامين : مبدأ الشمولية , ومبدأ التوحيد [1], وظهر بذلك جليا من خلال أحكامه التي وسعت من مجال تطبيقه ليشمل كافة الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودراجاتها و المهن أوالوظائف التي تمارسها [2] وبغض النظرعن القطاعات التي تنتمي إليها,عامة أوخاصة , إدارية أواقتصادية [3].

وجليا إن جعل هذا القانون الأساسي العام الذي يطبق على كافة جوانب علاقات العمل, أهله ليكون بمثابة دستور للعمل والعمال، تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط أحكامها من الأسس الواردة به.

وتطبيقا لنص المادة الثانية من هذا القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المذكور, والتي تنص على أنه :" تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون و تحدد بموجب مرسوم " صدر أكثر من عشرين قانون ومائة مرسوم خلال الفترة الممتدة من ستة 1978 وإلى غاية 1990 تندرج كلها في نطاق أحكام هذا القانون, وتناولت عدة مسائل منها تحديد المدة القانونية للعمل ,العطل, تشغيل الأجانب, الضمان الاجتماعي, التكوين المهني, الأجور والرواتب، وما إلى غير ذلك من المسائل التي يصعب حصرها [4].

وما تجدر الإشارة إليه, أن تدخل الدولة بدا مطلقا في تنظيم علاقات العمل في ظل أحكام القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 اوت 1978 المذكور، ونصوصه التطبيقية بشكل لم يتعرض معه للاتفاقية الجماعية للعمل ولم يفرد لها تشريع خاص بها [5]، ليكتفي فقط بالنص عليها في قوانين مختلفة، ونذكر في هذا الصدد ما جاء في المادة 27 من القانون رقم 06/82المؤرخ في 27 افريل 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية [6]على أن يخضع تحديد مدة علاقة العمل للقوانين

---

[1] **بن عزوز بن صابر**: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 21.

باستثناء العمال و الأشخاص الذين يشتغلون لحسابهم الخاص, و هذا ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة الأولى [2]من القانون 12/78 المشار إليه.

[3] **محمد الصغير بعلي**: تشريع العمل في الجزائر،مطبعة ولاية قالمة،1992 , ص: 39.

[4] – **أحمية سليمان**: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص27.

– **عجة الجيلالي**: مرجع سابق ، ص 69.

[5] **بن عزوز بن صابر**: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، مرجع سابق ، ص44.

[6] الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،عدد09 لسنة 1982.

الأساسية النموذجية، والقوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية للعمل، كما جاء في المادة 31 من القانون رقم القانون رقم 28/88 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي [1] على أنه : " تقوم النقابة بمفاوضات و إبرام الاتفاقيات الجماعية المعدة طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها."

المطلب الثاني

مرحلة ما بعد صدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990.

عرفت الجزائر مع أواخر سنة 1988 وخلال سنة 1989إ تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية مهمة تجلت , بالنسبة للكثير, كانقلاب في تاريخ الجزائر السياسي والاقتصادي.

هذه التحولات التي أدت إلى إيقاف التجربة الاشتراكية والانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق في إطار التوجه الليبرالي انعكست أثارها على تشريع العمل، خاصة الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية.

في هذا الصدد, إن من بين أهم ما ميز التط ور الذي جاءت به القوانين الاجتماعية لستة 1990 ,في وضعها للمبادئ والآليات التي تحكم تنظيم علاقات العمل، اعتماد الاتفاقية الجماعية للعمل كمصدر أساسي من مصادر قانون العمل، أسندت لها مهمة تنظيم أغلب المسائل التفصيلية والعملية المتعلقة بشروط العمل و أحكام التشغيل .

و لعله من المفيد التذكير بظروف وعوامل إعادة اعتماد هذه الآلية الاتفاقية(الفرع الأول), ثم إبراز الأسس والمصادر القانونية للنظام الحالي للاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر(الفرع الثاني).

[1] الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،عدد 29 لسنة 1988 المورخة في 07/20/ 1988 و الملغى بالمادة64 من القانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/2 المشار إليه.

الفرع الأول

ظروف و عوامل إعادة اعتماد آلية الاتفاقية الجماعية للعمل.

لقد أدت الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأخيرة التي شهدتها الجزائر إلى إفراز تصور جديد للمبادئ والقواعد التي تحكم علاقات العمل، أهمها على الإطلاق، إعادة اعتماد الاتفاقية الجماعية للعمل كآلية أساسية لتنظيم شروط العمل وأحكام التشغيل.

لقد تم الربط بين فشل الأسلوب التنظيمي لعلاقات العمل وفق ما جاء به القانون الأساسي العام للعامل والحاجة إلى قانون عمل يتلاءم مع التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الجديدة, إلى حد أنه يستحيل في ظل هذه التوجهات مواصلة العمل بقانون عمل مستمد من النظام الاشتراكي، لأن عملا مثل هذا يفرغ برنامج الاستقلالية من محتواه المادي، و حتى الشكلي[1].

هذا التصور يجد نواة أولى له في الثمانيات, مع بدية ظهور التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر والشروع في استقلالية المؤسسات, فقد طرح المشاركون في الندوة الوطنية الرابعة للتنمية المنعقدة في أواخر ستة 1986[2] لأول مرة و بشكل صريح ومباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية و التنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل, والشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المسيرين والعمال، وطالبوا بضرورة دراسة الموضوع بكل إبعاده القانونية والتنظيمية والإجرائية، وإيجاد البدائل اللازمة لوضع نظام أكثر مرونة و ملائمة مع متطلبات المرحلة القادمة, مرحلة التسيير الحر للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية, ليس فقط فيما بين المؤسسات, ولكن أيضا بين الأجهزة المسيرة لهذه المؤسسات, و ممثلي العمال [3] و هو ما عكفت عليه لجنة متخصصة, قدمت تقاريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1988, وهي التقارير التي جاء فيها بصفة عامة إن القانون الأساسي العام للعامل لم يحقق الأهداف التي

[1] **LES CAHIERS DE LA REFORME**, N: 1, ENAG, 1990, P:165

[2] هي الندوة المنعقدة في قصر الأمم يومي 21 و 1986/11/22 التي ألقيت فيها أكثر من 26 تقرير حول مختلف جوانب التنمية الوطنية.

[3] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص: 12-13

وضع من أجلها, بل أنه حد من مبادرة المؤسسات, و بالتالي, فان اتخاد الإصلاح بخصوص الاستقلالية يستدعي تكييف هذه الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد [1].

ولانجاز هذا العمل, تم إنشاء فريق عمل, قدم خلاصة أعماله في دراستين نشرتا في جانفي وفيفري عام 1988 , ركزت الدراسة الأولى على تحليل و تشخيص أسباب ومظاهر فشل هذا القانون في وضع آليات فعالة لإقامة علاقات عمل مستقرة وعادلة, ليس فقط بالنسبة للمؤسسات المستخدمة, بسبب التسيير البيروقراطي لهذه العلاقات, وثقل الإجراءات, وجمود القوانين وفرض مساواة شكلية بين العمال, قتلت فيهم روح المبادرة، إذ ساوت بين العامل المجد والعامل الأقل جدية وكفاءة، وانعدمت الحوافز بالنسبة للترقية المهنية لضعف الفوارق بين الدراجات السلمية وحتى بين مناصب العمل، إلى جانب ذلك، معاناة بغض القطاعات من الفراغ القانوني والتنظيمي نتيجة عدم إصدار القوانين الأساسية النموذجية المتعلقة بها, وهذا ما دفع إلى القول بأن هذا القانون قد جاء بعكس الأهداف التي كان يرمي اليها [2].

أما الدراسة الثانية المؤرخة في فيفري 1988, فقد خلصت إلى تقديم بديلين ينصان في اتجاه تكريس حتمية استبدال القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات بالاتفاقيات الجماعية القطاعية,و القوانين الأساسية النموذجية للفئات العمالية بالاتفاقيات الجماعية للمؤسسات, وذلك إما بإدخال بعض التعديلات على القانون الأساسي العام للعامل بما ينسجم و فلسفة الاستقلالية، و إما عن طريق إلغاءه بصفة كلية و تعويضه بقانون جديد يكرس بصفة كلية العلاقات التعاقدية في تنظيم علاقات العمل .

وقد تمثلت هذه الاقتراحات في شكل خطة عمل, تمر بثلاث مراحل[3]:

- مرحلة أولى, وتمتد من ستة 1988إلى غاية 1989 يعمل خلالها على تحرير المؤسسة من بعض القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل, مع التحضير لوضع قانون جديد يحل محله.

[1] – **أحمية سليمان:** التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, علاقة العمل الفردية، المرجع السابق،ص 27

– **رشيد واضح،** مرجع سابق، ص 35

[2] **أحمية سليمان:** المرجع نفسه, ص: 28

[3]**عجة الجيلالي:** مرجع سابق, ص:151

- مرحلة ثانية, و تنطلق مع بداية سنة 1990, و يتم خلالها إصدار القوانين الجديدة لعلاقات العمل في حالة اعتماد الحل الثاني .
- مرحلة ثالثة, وتمتد من نهاية سنة 1990 إلى غاية 1994, ويتم خلالها متابعة إصدار كافة القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل.

وتسعى السلطة من خلال هذه المراحل إلى المحافظة على استقرار علاقات العمل, و التي تعد في نظرها الضامن الأساسي للسلم الاجتماعي لأن تعديل القانون يرمي إلى ترقية العامل، وحتى لا يتحول إلى عامل معرقل, و مشل للجهاز الاقتصادي و رشاده عمل المؤسسات [1].

ونخلص في النهاية إلى أن هذه الاقتراحات والأعمال التحضيرية اعتمدت كأساس وإطار لإقرار التغييرالجذري لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية من حيث نمط التسييرالذي استحدثته المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي1988، وهي المنظومة القانونية التي شكلت الإطار المرجعي في وضع مشاريع القوانين الاجتماعية لسنة 1990 التالية:

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل .
- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الفرع الثاني

أسس السلطة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية.

تستمد الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحياتها و وظيفتها التنظيمية التي تتمتع بها لوضع القانون الاتفاقي من مصادر متعددة، منها, المبادئ الدستورية(الفقرة لأولى), والمعايير الدولية

---

[1] **عجة الجيلالي**: مرجع سابق, ص:152.

للعمل(الفقرة الثانية)، و النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل والقواعد العامة للالتزامات المدنية(الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى

المبادئ الدستورية.

يعتبر الدستور في مختلف النظم القانونية المعاصرة، أساس كل تنظيم في الدولة، فهو أسمى القوانين، ولهذا، فانه يطلق عليه القانون الأساسي، لما يضعه من أسس تقوم عليها الدولة.

والمبادئ العامة المدرجة في الدساتير في مجال قانون العمل، كما هو الحال في باقي فروع القانون الأخرى, تعتبر حجرات الأساس في بناء أنظمة العمل التي تتكفل بإبرازها للوجود التشريعات الأخرى الأقل درجة من الدستور [1], فهذه المبادئ الدستورية، ليست صالحة للتطبيق في ذاتها, بل إنها بمثابة موجهات المشرع يتعين عليه الالتزام باحترامها عند سن القوانين، تحت طائلة إبطال القوانين المخالفة لعدم دستوريتها[2].

ومن أهم هذه المبادئ التي نجدها في العديد من الدساتير:حرية العمل, الحق في العمل, الحق في الأجر المناسب للعمل, دون تميز من أي نوع كان, الحق النقابي, الحق في الإضراب, الحق في الراحة, و الحق في الضمان الاجتماعي.

ونتساءل في هذا السياق عن مكانة القانون الاتفاقي ضمن هذه المبادئ, بالنظر للدور الهام الذي تؤديه الاتفاقية الجماعية للعمل في المجال الاقتصادي و الاجتماعي, وخاصة في المجال القانوني, في ضوء وظيفة تطوير تشريع العمل, باعتبارها أداة لإنشاء قواعد اتفاقية تكمل الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل, بحيث يمكنها أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم تشريعي لها, كما يمكن لها أن تنظم مسألة معينة حتى مع وجود تنظيم تشريعي لها،

---

[1] **راشد راشد:** مرجع سابق، ص21– 22.

[2] راجع في هذا الصدد :

- **عصام أنور سليم:** مرجع سابق، 2004, ص: 123–124
- **القاضي حسين عبد اللطيف حمدان:** مرجع سابق ، ص:88.

تنظيما اتفاقيا يتقرر بمقتضاه حقوق إضافية للعمال لم تتقرر أصلا في القانون [1], الأمر الذي يجعل مشاركة و تقاسم، بين المشرع من جهة، و ذوي الشأن، أطراف علاقة العمل، من جهة ثانية.

ونتساءل في هذا السياق: هل تضمن الدستورالجزائري لمبادئ وأسس خاصة بحق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل؟ وهل ارتفع و ارتقى بحق أطراف علاقة العمل في وضع القواعد والنظم التي تحكم وتنظم شروط وظروف عملهم وعلاقاتهم إلى مرتبة الحق الدستوري.؟ و بالتالي، لا يمكن لأي قانون أن يقيده أو يحد من نطاقه أو مضمونه أو يخرج عن حكمه، بل يقع عليه فقط الالتزام بتنظيمه و ضبط آليات و كيفيات ممارسته؟

استقراء للمبادئ العامة الواردة في دستور 1989المعدل والمتمم بدستور 1996, في مجال قانون العمل، نجد المبادئ والأسس المتعلقة بعلاقات العمل متعددة، منها: الحق في الرعاية الصحية[2], الحق في العمل [3], الحق في الحماية والأمن والنظافة في أماكن العمل [4]، الحق في الراحة[5]، الحق النقابي [6], والحق في الإضراب [7].

الملاحظ في هذا الشأن، أن الدستور المذكور، لم يتضمن نص خاص وصريح يتعلق بحق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

لذلك، في غياب الصيغة المباشرة أوالصريحة، يتطلب الأمر اعتماد الصيغة غيرالمباشرة أوالضمنية، والتي تستوجب استخلاص هذا الحق من ضمن الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية المكرسة في الدستور.

وفي هذا الإطار، يمكن الرجوع إلى ما ورد في المادة 56 من دستور 1996 بشأن الاعتراف بالحق النقابين والتي قضت على أنه: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"

---

[1] **محمد أحمد إسماعيل:** مرجع سابق، ص: 105.

[2] المادة 54 من دستور11/28/ 1996 الجزائري.

[3] الفقرة الأولى من المادة 55 من نفس الدستور.

[4] الفقرة الثانية من المادة 55 من نفس الدستور.

[5] الفقرة الثالثة من نفس المادة.

[6] المادة 56 من نفس الدستور.

[7] المادة 57 من نفس الدستور.

المستفاد من النص المذكور، أن المشرع أعترف وأقر صراحة بالحق النقابي, هذا الحق الذي لا يكون كاملا و فعالا, إلا إذا تضمن الحقوق المواكبة له, كحق التعبير وحق التجمع, وحق التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل, باعتبارها حقوق جوهرية في العمل النقابي.

ومن ثم، نعتقد أن الاعتراف الصريح بحق تكوين التنظيمات النقابية حماية للحقوق المشروعة لأعضائها ودفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية الفردية والجماعية, يتضمن ضمنيا الاعتراف بحقها في التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات الجماعية للعمل تنظم شروط العمل وأحكام التشغيل, وهي الوسيلة التي تلجأ إليها تلك التنظيمات النقابية لتحقيق أهدافها.

كذلك, باعتبار الاتفاقية الجماعية للعمل وسيلة وأداة لصيانة الحقوق الفردية والجماعية وإطارا للدفاع عنها, تجد شرعيتها الدستورية في نص المادة 32 من دستور 1989 (المادة 33 من دستور 1996) التي تنص على أنه : "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية, من الحقوق الأساسية للإنسان, وعن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"، وهو ما يجد تفسيره في النقابة باعتبارها الجمعية الممثلة لحقوق العمال والمدافعة عنها، وعن مصالحهم الأساسية الفردية والجماعية في علاقاتهم بأصحاب العمل ومختلف الهيئات والمؤسسات في الدولة [1].

كما تجد الاتفاقية الجماعية للعمل أساسها الدستوري، باعتبارها إطارا لممارسة حرية الرأي والتعبير، المضمونين بمقتضى المادتين 36 و41 من دستور 1996, بحيث يتمكن العمال و أصحاب العمل عن طريق التفاوض الجماعي و إبرام اتفاقيات الجماعية للعمل من ممارسة حقهم في إبداء الرأي بكل حرية واستقلالية, فيما يتعلق بمصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية.

الفقرة الثانية

الأسس الدولية.

إلى جانب المبادئ الدستورية السابق ذكرها، تستمد اتفاقية العمل الجماعية صلاحياتها التنظيمية التي تتمتع بها لوضع القانون الاتفاقي للعمل من مصادر دولية، المتمثلة في التشريع الدولي للعمل.

---

[1] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص:35

وكما سبق بيانه [1], تشكل المفاوضة الجماعية قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل إحدى المواضيع التي نالت اهتمام أكبر في التشريع الدولي للعمل، سواء من حيث المواثيق المؤسسة لمنظمة العمل الدولية التي وضعت المفاوضة الجماعية في عمق المبادئ والأهداف التي أسست من أجلها أومن حيث الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تضمنت جملة من معايير أرست قواعد تنظيم دولي لهذا الحق, كأداة دعم و توجيه للتشريع الوطني للعمل, وخدمة علاقات العمل [2].

ولا ريب ان الغاية من وضع معاييرعمل دولية, الاستفادة من ثمرة التوافق الدولي حول مبادئ وأسس تنظم أحكام اتفاقية العمل الجماعية، تمكن من النهوض بوضع العمال والسير قدما بقضايا العدالة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم, فمشاكل العمل والعمال، تطرح في جميع البلدان، بصورة متشابهة تقريبا, وتقتضي عملا شاملا وتعاونا دوليا لوضع قواعد دولية متكاملة ومتجاوبة مع متطلبات العصر ومقتضياته والأوضاع الاجتماعية والعمالية التي ينظمها، خاصة، وما تتميز به منظمة العمل الدولية, من بنية ثلاثية, وتبني الحوار والتشاور والتعاون في صياغة ووضع معاييرعمل دولية ومراقبتها، فكانت بالتالي، المكان الوحيد في العالم الذي يمكن الحكومات والعمال وأصحاب العمل أن يجتمعوا على أسس متساوية [3].

وما تجدرالإشارة إليه في هذا الصدد, أن الدستور الجزائري يقضي بأن المعاهدات والاتفاقيات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية, حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون، أي القانون الداخلي المتمثل في النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما [4].

---

[1] راجع الفرع الأول من المطلب الثاني من المبحث الأول من الفصل التمهيدي, ص: 10 و مابعدها.

[2] راجع في هذا الصدد : – **وفاء بنفضول المجدوبي** : رسالة سابق ذكرها، ص 253.

– **يوسف الياس** : أزمة قانون العمل المعاصر,مرجع سابق ، ص :210.

[3] **ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**: LES REGLES DU JEU, UNE BREVE INTRODUCTION AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, PREMIERE EDITION, 2005, P:11.

[4] المادة 23 من الدستور الجزائري لسنة 1996

الفقرة الثالثة

الأسس القانونية.

إن إقرار الاتفاقية الجماعية للعمل كألية تنظم شروط العمل وأحكام التشغيل يشكل دون أدنى شك, خطوة هامة في سبيل تشجيع وضع قانون اتفاقي للعمل, إلا أن الأمر لا يتوقف عند حد هذا الإقرار و الاعتراف, بل يجب لتفعيل أي نظام قانوني, أن يتم وضع الإطار القانوني الذي يمارس من خلاله [1].

ومن تم, لتفعيل نظام الاتفاقية الجماعية للعمل, يتطلب الأمر أن تفرغ المبادئ الدستورية الواردة بشأنها في إطار تنظيمي وإجرائي تمارس من خلاله, ويرجع الأمر في ذلك للسلطة التشريعية باعتبارها صاحبة الاختصاص دستوريا في وضع كافة القوانين، ومنها الأحكام الخاصة بقوانين العمل طبق للإجراءات المقررة لذلك [2].

ونتساءل عن الأسس القانونية التي تستمد منها الاتفاقية الجماعية للعمل وظيفتها التنظيمية في نطاق علاقات العمل وتؤسس مصدقيتها و قوتها داخل فلك المنظومة القانونية للتشريع الوطني؟

في هذا الإطار, يمكن القول أن جل تشريعات العمل المقارنة وضعت إطارا قانونيا يحكم الاتفاقية الجماعية، يجسد المبادئ الدستورية من جهة, ويحدد العناصر والشروط الموضوعية والشكلية اللازم توفرها لإبرام اتفاقية العمل الجماعية وسريانها، وهو ماعمدت إليه القوانين الاجتماعية لسنة 1990 ، و نوردها بايجاز كمايلي :

1/ قانون علاقات العمل :

يشكل القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم المصدر القانوني الأساسي و المباشر لنظام الاتفاقية الجماعية للعمل في الجزائر في الوقت الحالي [3], تضمن تحديدا لمضمون ومحتوى المواضيع التي يستوجب أو يمكن أن تتضمنها

---

[1] **تامر محمد سعفان:** رسالة سابق الإشارة إليها ، ص 328.

[2] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص:41.

[3] لقد جاء الباب السادس من القانون 11/90 المشار إليه, تحت عنوان " التفاوض الجماعي" و متضمنا خمسة فصول متضمنة لواحد و عشرون مادة, من المادة 114 إلي غاية 134 مخصصة لاتفاقية العمل الجماعية..

الاتفاقية الجماعية للعمل , والأحكام الخاصة بأطرافها ونطاق تطبيقها ومدتها، وطرق وإجراءات إبرامها وشروط نفاذها، والآثار المترتبة على مخالفة أحكامها [1].

في هذا الإطار، يعد القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المذكور, قانون إطار لعلاقات العمل، بحيث اكتفى بتحديد الشروط والخطوط العريضة لعلاقة العمل تاركا أغلب المسائل التفصيلية لعملية التفاوض الجماعي وما بنجم عنه من اتفاقات واتفاقيات جماعية للعمل [2].

ولذلك يعتبر الإطار القانوني الذي جاء به هذا القانون المذكور، خطوة هامة، نحو تفعيل ممارسة الاتفاقية الجماعية للعمل كألية تنظم شروط العمل وأحكام التشغيل، وتوجه بارز في إضفاء الطابع التفاوضي على علاقات العمل بدلا عن الطابع التنظيمي الذي كان سائدا في إطار القانون الأساسي العام للعامل كما بينا فيما سبق، و سوف نبرز هذا إطار الجديد، عند التطرق للإطار القانوني للاتفاقية العمل الجماعية، في الباب الأول من هذه الأطروحة.

2/ القانون النقابي:

كما اشرنا سلفا، أصبح من حق العمال، تكوين النقابات، التي ترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم قبل أصحاب العمل، ومن تم، أضحت وسيلة هذه النقابات، وصولا لهذه الغايات، استخدام التفاوض الجماعي، توصلا إلى إبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، تنظم شروط العمل وظروفه و علاقاته, حتى أضحت إحدى أليات العمل النقابي, وجزء لا يتجزأ من منظومة العمل النقابي باعتراف المشرع الدولي و الوطني في مختلف البلدان [3].

وفي هذا الصدد, أقر المشرع الجزائري, في القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، ,بحق المنظمة النقابية في التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل, تنظم شروط العمل وأحكام التشغيل , وأعتبره من الحقوق التي تعترف لها, و تحميها القوانين المنظمة للحقوق النقابية.

---

[1] ينظر في هذا الشأن: المواد 18, 23, 27, 42, 45, 68, 71, و المادة 120 من القانون 11/90 المشار إليه..

[2] **عجة الجيلالي** : مرجع سابق, ص: 161.

[3] **عبد الباسط عبد المحسن:** مرجع سابق, ص:38.

لقد نصت المادة 16 المعدلة في الفقرة 2 و3 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المذكور,على أن " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية, بمجرد تأسيسها, وفقا للمادة 8 من هذا القانون, ويمكنها أن تقوم بمهامها المقررة لها, ومن بينها :

- تمثيل أعضائها لدى السلطات العمومية
- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها."

كما تنص المادة 38 من نفس القانون المذكور, بأن تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

– المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .

– المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب .

وذات الصلاحيات، تتمتع بها التنظيمات النقابية المعترف بمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات، و هو ما يمكن استخلاصه من مضمون المادة 39 من نفس القانون المذكور، التي تنص على أنه في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل, فإن إتحادات العمال الأجراء و المستخدمين و إتحاداتهم و كونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني , تتفاوض في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .

3 / قوانين تسوية نزاعات العمل الفردية و الجماعية:

فضلا عن أن الاتفاقية الجماعية للعمل ألية هامة لتنظيم وتحسين شروط العمل وأحكام التشغيل, فهي أيضا تبرز كألية للوقاية وتسوية نزاعات العمل, بين العمال وأصحاب العمل, حيث يتم اللجوء إلى ما تتضمنه أحكامها من طرق اتفاقية ودية قبل إتباع الطرق القانونية الأخرى للتسوية مثل المصالحة والوساطة والتحكيم، والمنصوص عليها ضمن أحكام القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب, و القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

لقد أكد القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المذكور على تنمية وتقوية العمل الوقائي داخل المؤسسة، فنصت المادة 4 منه على نظام اللقاءات والاجتماعات الدورية قصد دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل المؤسسة, وهو الذي تنظمه وتحدد كيفيات عمله الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

كذلك يفهم من نص المادة 5 من نفس القانون المذكور، إمكانية وضع إجراءات للمصالحة الاتفاقية تدرج في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل لمعالجة وتسوية النزاعات الجماعية في العمل, وهذا من اجل البقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين الطرفين المتنازعين [1], كما يمكنهما اللجوء إلى التسوية الودية الاتفاقية حتى بعد استنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة وقبل و أثناء اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب [2].

أما بالنسبة لنزاعات العمل الفردية، لم يغفل المشرع، في القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل, النص على إجراءات التسوية الودية لهذا النوع من نزاعات العمل, حيث أكد في المادة 3 منه على إمكانية تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل للإجراءات الداخلية لتسوية هذه النزاعات داخل الهيئة المستخدمة.

4/ لقانون المدني:

بالنظر لإطراف الاتفاقية الجماعية للعمل وطريقة إبرامها وحرية واستقلالية الإرادة التي تتسم بها الأطراف في التفاوض حول مضمونها, تصنف الاتفاقية الجماعية للعمل ضمن دائرة العقود الخاضعة للقانون الخاص في عدة جوانب منها, وبالتالي, فهي تخضع كمبدأ عام للأحكام والقواعد العامة المنظمة للعلاقات التعاقدية, وتستمد قوتها التنفيذية بالنسبة للحقوق والالتزامات التي تنشئها من قواعد و أحكام القانون المدني بالإضافة إلى الأحكام الخاصة الواردة في قانون العمل, حيث توجد عدة أحكام عامة تسرى على جميع العلاقات التعاقدية الفردية والجماعية, مثل نص المادة 106من القانون المدني, التي تقضي بأن "العقد شريعة المتعاقدين, فلا يجوز نقضه , ولا

---

[1]. **رشيد واضح:** منازعات العمل الفردية الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية قي الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص:97.

[2] المادة 24 من القانون 02/90 المشار إليه.

تعديله إلا باتفاق الطرفين, أو للأسباب التي يقررها القانون" , والمادة 107 من نفس القانون, والتي تنصص على أنه : "يجب تنفيذ العقد طبقا لما أشتمل عليه و بحسن نية.

ولا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب, بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون, والعرف, والعدالة, بحسب طبيعة الالتزام..."، كما تسري على الاتفاقية الجماعية للعمل, كذلك الأحكام الخاصة بشروط التعاقد,مثل صحة الرضا و سلامة الإرادة من العيوب التي قد تشوب إرادة التعاقد و صحتها, وشرعية المحل والسبب, وما إلى ذلك من الأحكام العامة الأخرى,التي تسري على جميع العقود, لاسيما تلك التي لها علاقة بالعمل, إلا إذا كانت هناك أحكام خاصة تخالفها في قوانين العمل,على أساس مبدأ الخاص يقيد العام[1].

[1] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص43.

الباب الأول

النظام القانوني للاتفاقية الجماعية للعمل

تمهيد و تقسيم

تبين لنا في، من خلال التطور التاريخي لتشريعات العمل في الجزائر، إن المشرع في تنظيمه لعلاقات العمل قد عمد إلى التخلي عن أسلوب التنظيم الإداري لعلاقات العمل الذي كان سائدا في إطار القانون الأساسي العام للعامل، و أخذ بنظام جديد تميز بطابعه التعاقدي، من خلال إقراره لاتفاقية العمل الجماعية كآلية هامة تنظم شروط العمل أحكام التشغيل، و هذا بمقتضى أحكام القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور .

و لئن شكل هذا الإقرار، دون أدنى شك، خطوة هامة في سبيل تشجيع وضع قانون العمل الاتفاقي، فان الأمر لا يجب أن يتوقف عند حد هذا الإقرار، اذ يتعين لتفعيل أي نظام قانوني، أن يتم وضع الإطار القانوني الذي يمارس من خلاله، لذا، نخلص إلى القول بـــأن أداء اتفاقية العمل الجماعية لوظيفتها التنظيمية، في ضوء ما توخاه المشرع من أهداف، يتطلب، في المقام الأول، وضع الإطار التنظيمي والإجرائي الذي تمارس من خلاله، من حيث شروط إبرامها وإجراءات عملها و تنفيذها، وكيفيات حل منازعاتها، وبشكل عام، الأحكام القانونية التي يتعين على الأطراف مراعاتها ، قبل و أثناء و بعد إبرام اتفاقية العمل الجماعية .

ونظرا لأهمية هذا الإطار القانوني المنظم لاتفاقية العمل الجماعية، لم يفعل المشرع الجزائري، على غرار القوانين الحديثة، وضع تنظيم قانوني يستطيع من خلاله الأطراف – أصحاب العمل و العمال – من ممارسة العملية التفاوضية وإبرام اتفاقات واتفاقيات العمل الجماعية ، حيث جاء القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه، والذي يشكل المصدر القانوني الأساسي و المباشر لنظام اتفاقية العمل الجماعية بالجزائر ، في الباب السادس منه ، تحت عنوان " التفاوض الجماعي " متضمنا خمسة فصول واضعا العديد من الأحكام المحددة للاطار القانوني لهذه الآلية الاتفاقية .

يقدم لنا هذا الباب الأول من البحث اجابة عن الأسئلة التي نطرحها تحت عنوان " النظام القانوني لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري " و قد أثرنا هذا العنوان لنصل من خلاله إلى تبيان و تحديد الإطار القانوني لهذه الآلية الاتفاقية قبل الانتقال إلى تبيان دورها و وظيفتها العملية.

و أول ما يواجهنا في هذا النظام، تبيان الموضوعات التي تثير تكوين وإعداد اتفاقية العمل الجماعي(الفصل الأول)، والمسألة الثانية المتعلقة بهذا الموضوع هي نطاق تطبيق اتفاقية العمل الجماعية وأثارها (الفصل الثاني)، و تأتي في الأخير مسألة مراجعة ونقض اتفاقية العمل الجماعية وتسوية منازعاتها (الفصل الثالث) .

الفصل الأول

إبرام اتفاقية العمل الجماعية

للقول بأن هناك اتفاقية عمل جماعية ، يجب ابرامها بطريقة صحيحة من الناحيتين الشكلية والموضوعية، على النحو الذي استلزمه المشرع من شروط و اجراءات، لتأتي اتفاقية العمل الجماعية محصنة من أي بطلان ، أو عيب قد يشوبها ، و حتى يثبث لها صفة الالزام و ترتب أثارها القانونية .

لذلك ، أول ما يثور ، في تحديد الاطار القانوني لاتفاقية العمل الجماعية ، هو التساؤل حول شروط و كيفيات إبرامها ؟ فما هي إذن الشروط و الإجراءات اللازمة لإبرام اتفاقية العمل الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ؟

فيما تتمثل ؟ و بما تتميز مقارنة مع ما يعمل به في القوانين المقارنة ؟

الإجابة عن هذه التساؤلات تقتضي إيضاح مسألتين: الأولى، تتعلق بتبيان الشروط الموضوعية التي يجب توافرها و مراعاتها في إبرام اتفاقية العمل الجماعية (المبحث الأول)، والثانية تتعلق بتبيان الشروط الشكلية التي استلزمها المشرع لتمام هذا التصرف القانوني و نفاذه (المبحث الثاني)

المبحث الأول

الشروط الموضوعية

على غرار القوانين المقارنة ، تطلب القانون الجزائري لإبرام اتفاقية العمل الجماعية توافر مجموعة من الشروط الموضوعية الخاصة تتعلق بأطراف الاتفاقية الجماعية (المطلب الأول) وبموضوعها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

أطراف اتفاقية العمل الجماعية

بالنظر إلى أن اتفاقية العمل الجماعية آلية لتشريك أطراف علاقة العمل في تنظيم شروط العمل و أحكام التشغيل على النحو الذي يحقق مصالح أطرافها، فإن التساؤل يثور حول الأطراف صاحبة الاختصاص في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل؟ بمعنى من يمكن أن يكون طرفا في إبرام الاتفاقية الجماعية ؟ وما هي الشروط التي يجب توافرها في كل طرف حتى يكون من المؤهلين لإبرام اتفاقية العمل الجماعية ؟

بالرجوع الى الأحكام الواردة في قانون العمل ، نجد ان المشرع الجزائري نظم التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وخص أطرافه و إجراءات سيره بأحكام خاصة ، تأتي أبرزها ، في تحديده للأطراف الأصلية المؤهلة بإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث جاء في الفقرات 3 ، 4 و 5 من المادة 114 المعدلة من القانون 11/90 المذكور على أنه : " تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون "[247]

وبناءا عليه، تبين لنا أن إبرام الاتفاقية الجماعية يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية ، من جهة ثانية .

كذلك يتعين توافر شروط معينة في الطرفين المذكورين المؤهلين لإبرام الاتفاقية الجماعية ، و هذه الشروط تختلف فيما يتعلق بالطرف الممثل للعمال (الفرع الأول) عنها فيما يتعلق بالطرف الممثل لصاحب أو أصحاب العمل (الفرع الثاني) .

االفرع الأول

تمثيل الطرف العمالي

يدعونا التحديد الذي أخد به المشرع الجزائري في تمثيل الطرف العمالي في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، و الوارد بالمادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 السالف الذكر ، إلى أبراز أمرين أساسيين : يتمثل الأول في تحديد التنظيم النقابي المؤهل للتفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل من جهة العمال (الفقرة الأولى) ، بينما يتمثل الثاني في إبراز التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا و شروطه و معاييره بحسب مستويات التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل الذي ينعقد فيه(الفقرة الثانية).

[247] المعدلة بمقتضى المادة 17 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996 و المعدل للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 43 لسنة 1996 .

الفقرة الآولى

أهلية التنظيم النقابي

لا ريب في أن وظيفة المنظمة النقابية الأساسية ، هي الدفاع عن المصالح المشتركة لاعضائها وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية ، و أمام أصحاب العمل، إذ تعد هذه الوظيفة، أهم غرض أنشئت النقابات لتحقيقه على الإطلاق [248] .

و من أجل اضطلاع بهذه الوظيفة وغيرها، تعترف للنقابة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة بالشخصية القانونية، و ما يستتبعها من أهلية ممارسة كافة التصرفات المندرجة في إطار الغرض الذي قامت من أجله .

لذلك يكون للمنظمة النقابية بموجب مالها من أهلية التعاقد ، الحق في إبرام إتفاقيات العمل الجماعية ، و هذا ما أخذ به المشرع الجزائري ، إذ ينص في المادة 16 المعدلة من القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليه على أنه : " يكسب " المنظمة النقابية " الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه ، وفقا للمادة 8 أعلاه ، و يمكنه أن يقوم بما يأتي : ....

-إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه ، ...".

كما تضيف المادة 38 من نفس القانون، وبشكل أكثر وضوحا بأن: " تتمتع " المنظمات النقابية " التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطارالتشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

– المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة .

– المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ...".

---

[248] **بلال العشري** : النقابات المهنية بالمغرب دراسة مقارنة ، دار أبي رقراق للطباعة و النشر ، الطبعة الأولى 2012 ، الرباط ، المغرب، ص 132 .

الفقرة الثانية

التعددية النقابية و مفهوم المنظمة النقابية التمثيلية

انتهينا فيما سبق ، أن المنظمة النقابية هي الشخص المعنوي المؤهل للتفاوض الجماعي بشأن إبرام اتفاقية العمل الجماعية ، لكن هل تكفي هذه الأهلية العامة لتأهيل أي منظمة نقابية عمالية لممارسة هذه الوظيفة ؟ بمعنى هل يكفي مجرد تأسيس منظمة نقابية عمالية وفق الشروط القانونية لإكتسابها صفة التمثيل و أهلية التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقية العمل الجماعية ؟ و هذا مهما كان مستوى التفاوض الجماعي و نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل الإقليمي و المهني ؟

و يثار هذا التساؤل لسببين ، و هما :

السبب الأول، و يتعلق بمبدأ التعددية النقابية التي أقرها دستور 23 فيفري 1989 [249] ، و جسدها القانون 14/90 المؤرخ في 20 جـــوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و الذي ينص في مادته الثانية على أنه : " يحقق للعمال الأجراء ، من جهة ، و المستخدمين من جهة أخرى ، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، ان يكونوا " منظمات نقابية " للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية " .

و إنطلاقا من هذا النص ، لم يعد الحق النقابي مقتصرا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين المحتكر الوحيد للعمل النقابي في ظل مبدأ الوحدة النقابية الذي كان سائدا في الفترة السابقة لصدور القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المذكور [250] ، انما يكون من

---

[249] تنص المادة 56 من الدستور على أنه : " الحق النقابي معترف به لجميع الموطنين " .

[250] يعد القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل و المتمم قطيعة حقيقية مع ما جاء به القانون 28/88 المؤرخ في 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، و هو القانون الذي ألغي بموجب المادة 64 من القانون 14/90 المذكور، راجع في هذا المعنى:.

– **عبد المجيد صغير بيرم** : الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2003 – 2004 ، ص 82 .

– **أحمية سليمان:** الحركة النقابية في الجزائر بين أمجاد الماضي، و تحديات الحاضر و المستقبل،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية و السياسية،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،عدد 2013/01،مارس 2013، ص617–618 .

حق العمال و أصحاب العمل تأسيس نقابات لتمثيلهم و الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية ، في ظل مبدأ التعددية النقابية الذي يقصد به امكانية احداث العديد من النقابات المتنافسة و الممثلة لاتجاهات مختلفة في نطاق الهيئة الواحدة ، بحيث يسمح لكل عامل بإختيار النقابة التي يرغب في الانضمام إليها بكل حرية [251].

أما السبب الثاني، يتعلق بتعدد مستويات التفاوض الجماعي، إذ كرس المشرع نوعين من التفاوض الجماعي ، التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة ، و التفاوض الجماعي على مستوى أعلى درجة ، أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ، و الذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع [252] .

و ما دام أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة ، و الاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة [253] ، نبرز الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية العمالية في الحالتين ، و ذلك كما يلي :

- حالة الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة .
- حالة الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى

أ/ حالة الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة

وفقا لأحكام المادة 121 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه، يمكن كل مؤسسة أن تتوافر على اتفاقية جماعية للمؤسسة، وهي التي تتم في مؤسسة واحدة ، وبين تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية متواجدة في تلك المؤسسة ، دون الأخذ

---

[251] **بلال العشري** : مرجع سابق ، ص 83.

[252] تنص المادتة 121 من القانون 11/90 السالف الذكر على أنه : " يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة ، أو أن تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة "

[253] المادة 121 من القانون 11/90 المعدل و المتمم المشار إليه .

بعين الإعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل قطاعي أو وطني ، أو محدود بتلك المؤسسة ، لأن مسألة التمثيل هنا تتعلق فقط بمستوى التمثيل داخل المؤسسة المعنية و ليس خارجها [254] .

ب / الحالة الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى

تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز إطار المؤسسة من درجة أعلى بمجرد أن تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية المعترف بمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أوالمهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات [255] .

مقتضى ذلك ، أن يتوفر نسبة تمثيل للتنظيم النقابي لكي يتمتع بأهلية التفاوض الجماعي لإبرام هذا النوع من الاتفاقيات الجماعية، وهو ما يمكن استخلاصه من مضمون المادة 39 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المذكور، والتي جاء فيها على أنه : " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما و حسب نسبة التمثيل، فإن إتحادات العمال الأجراء والمستخدمين و إتحادياتهم أوكونفيدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

1 – ... 2– ...

3 – تتفاوض في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تعنيها . 4 – ... "

لكن ما هو معيار تحديد نسبة تمثيل التنظيم النقابي المؤهل للتفاوض الجماعي لإبرام هذا النوع من الاتفاقيات الجماعية ؟

علاوة على شرط الأقدمية لكسب المنظمة النقابية صفة التمثيل ، والمقدر بستة أشهر على الأقل من تاريخ تكوينها القانوني [256] ، وضع المشرع ، نسبة تمثيل ، يتحدد على أساسها التمتع بالصفة التمثيلية للمنظمة النقابية التي تؤهلها للتفاوض الجماعي قصد إبرام هذا النوع من

---

[254] **احمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 42 .

[255] المادة 122 من القانون 11/90 المشار إليه .

[256] المادة 34 من القانون 14/90 المذكور .

الاتفاقيات، حيث قضى في الفقرة الأولى من المادة 36 المتممة من القانون 14/90 المذكور [257] ، على أنه : " تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات، أو الوطني ، إتحادات و اتحاديات أو كونفدراليات العمال والأجراء التي تضم 20 % على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكونفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية " .

الفرع الثاني

تمثيل صاحب العمل

تجمع القوانين المقارنة ، في تحديدها للطرف الممثل لصاحب العمل في إبرام اتفاقية العمل الجماعية ، على أن يكون هذا الطرف ، صاحب عمل واحد أو أكثر ، أو منظمة نقابية أو أكثر من منظمات أصحاب العمل [258]، و هي بذلك لم تستلزم ضرورة توافر الصفة الجماعية ، بجانب صاحب العمل في كل مستوى يجري فيه التفاوض الجماعي ، من أجل إبرام اتفاقية عمل جماعية [259]، على غرار ما رأيناه في الجانب العمالي .

و في سياق هذا التوجه ، وانطلاقا من مقتضيات الفقرتين الثالثة و الرابعة من المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل المذكور ، أن صاحب

---

[257] المتممة بالمادة 4 من الأمر 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 المذكور .

[258] - **BERNARD TEYSSIE**: DROIT DU TRAVAIL,TOME 2,RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, DEUXIEME EDITION,,LITEC,PARIS,1993,P326.

– **عبد الناصر توفيق العطار**: مرجع سابق ، ص336.

[259] -**إبراهيم الدسوقي أبو الليل**: الحماية القانونية لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن و القانون الدولي،مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، عدد خاص، الأوضاع القانونية و الاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية و العالمية،كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، المجلد الأول ، العدد الحادي و العشرون، أفريل 1997، ص 416.

– **عدنان العابد**: مرجع سابق، ص 16.

- **MICHEL MINE et DANIEL MARCHAND** : DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE, 22 eme EDITION ,EYROLLES,2010,P450 .

العمل بإعتباره الطرف المقابل للطرف العمالي ، في إبرام اتفاقية العمل الجماعية قد يأخذ أكثر من حالة :

- ✓ – الحالة الأولى : أن يكون صاحب العمل شخصا واحدا باعتباره طرفا في إبرام اتفاقية العمل الجماعية.
- ✓ – الحالة الثانية : أن يكون أكثر من صاحب عمل ، أي مجموعة من أصحاب العمل .
- ✓ – الحالة الثالثة : أن يمثل أصحاب العمل منظمة أو عدة منظمات نقابية .

الفقرة الأولى

حالة صاحب العمل الوحيد

تنص الفقرة الثالثة من المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال "

الواضح من نص الفقرة المذكورة ، أن صاحب العمل كطرف في إبرام الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة يكون شخصا واحدا، يكون له حق إبرام هذا النوع من الاتفاقيات بمفرده، و دونما ضرورة الانخراط في منظمة نقابية وهو أمر منطقي ما دامت الاتفاقية الجماعية تخص المؤسسة الواحدة ، هذه الاتفاقيات من الناحية العملية كثيرة.

الفقرة الثانية

حالة تعدد أصحاب العمل :

جاء في الفقرة الرابعة من المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه:" كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أومنظمة أوعدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى".

مؤدى ذلك، أن إبرام اتفاقية العمل الجماعية من جانب صاحب العمل قد يكون بأكثر من صاحب عمل، أي باشتراك مجموعة من أصحاب العمل، الذين تعنيهم الاتفاقية الجماعية، لا يكونون نقابة أصحاب عمل فيما بينهم، وهي الحالة التي تبرم فيها الاتفاقية على مستوى أعلى من مستوى المؤسسة.

عمليا تأخذ هذه الحالة ، احدى الطرقتين : الأولى ، أن يشارك كل أصحاب العمل المعنيين بنطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية في إبرامها و توقيعها بصفة انفرادية ، حيث يكون كل صاحب عمل طرفا ممثلا لمؤسسته، وهي الطريقة الأكثر استعمالا في الواقع العملي [260]، نظرا لعدم التنسيق والتعاون بين المؤسسات ، بل حتى بين تلك التي تمارس نشاطا مماثلا كمؤسسات البناء و الأشغال العمومية و البنوك ...إلخ [261].

أما الطريقة الثانية ، فتتمثل في اتفاق أصحاب العمل المعنيين بإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل التي تهمهم ، على تفويض احدهم أو بعضهم في شكل فريق أو لجنة ، و ذلك لغرض تمثيلهم في التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، بمقتضى وكالة اتفاقية ، يرتب عنها إنصراف أثار الاتفاقية الجماعية المبرمة إلى كافة أصحاب العمل المعنيين بها ، سواء أولئك الذين تفاوضوا بشأنها بصفة مباشرة ، أو الذين أنابوا غيرهم عنهم في هذه العملية [262].

الفقرة الثالثة

حالة تمثيل أصحاب العمل بمنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية

نود بادئ ذي بدء أن نشير في هذا المجال، أن المادة الثانية من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليه ، لم تكرس فحسب مبدأ حق العمال الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية ، بل إليه

---

[260] و هي الطريقة التي التي أبرمت بواسطتها الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال الموقعين للاتفاقية المحررة في 2012/12/31 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/01/13 تحت رقم 2013/01. والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بتاريخ 15 /2013/01 تحت رقم 2013/005

[261] **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 46.

[262] نفس المرجع ،نفس الصفحة .

أضافت مبدأ آخر، لا يقل أهمية ، أن أصحاب العمل من حقهم تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية .

كذلك وكما أشرنا سلفا ، المشرع الجزائري يميز بين الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بالمؤسسة والاتفاقية الجماعية للعمل التي تكون من درجة أعلى ، إذ يمكن أن تخص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا [263] .

لذلك ، فإن الذي يمثل أصحاب العمل في هذه الاتفاقيات الجماعية ، المنظمة أو المنظمات النقابية التي تمثل أصحاب العمل، و في هذا الصدد ، فإن المستفاد من مقتضيات الفقرة الرابعة من المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة ، أن أهلية أصحاب العمل في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل لا تنحصر فحسب في أهلية التفاوض المباشر ، على النحو السابق بيانه ، بل يمكنهم ممارسة ذلك عن طريق منظمات نقابية ممثلة عنهم .

المطلب الثاني

مضمون اتفاقية العمل الجماعية

من منطلق استحداث آلية اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري الحالي ، فان قانون العمل لم يعد وحده المؤهل لتقنين وتنظيم شروط و علاقات العمل ، كما أنه مدعو لتفويض جزء من وظائفه للتفاوض الجماعي ، حيث يوكل إلى أطراف علاقة العمل الحق في وضع أحكام تنظيم شروط وعلاقات عملهم عن طريق التفاوض الجماعي قصد إبرام اتفاقيات عمل جماعية ، و تكيف أجزائها حسب اختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي تميز علاقة العمل في كل هيئة مستخدمة عن أخرى ، و التي يتعذر عن المشرع تنظيم جزئياتها وسن قواعد لها .

و التساؤل الذي يطرح في هذا الصدد، يتمحور حول مدى سعة هذا المجال التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية على مستوى علاقة العمل ؟ و إلى أي حد يمكن القول أن الاتفاقية الجماعية قادرة على إستعاب جميع مناحي علاقة العمل ؟

---

[263] المادة 115 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه .

للاجابة عن هذا التساؤل، سنتطرق في هذا المطلب إلى مضمون اتفاقية العمل الجماعية في ضوء قانون العمل من منظور المشرع، وتحديدا من خلال القواعد والأحكام القانونية المحددة لمجال تدخل اتفاقية العمل ، بمعنى الوقوف على تبيان الوظيفة التنظيمية للاتفاقية الجماعية في إطار الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل(الفرع الأول) مع إبراز حدود و ضوابط تلك الوظيفة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

حرية الأطراف في تحديد مضمون اتفاقية العمل الجماعية

بداية نشير إلى أن مضمون اتفاقية العمل الجماعية يراد به جملة الموضوعات التي تتناولها بالتنظيم ، وتكون محلا للتفاوض الجماعي بين أطرافها بقصد الحصول على أوضاع و شروط عمل أفضل ، وحماية أكبر للمصالح المشتركة لطرفيها بصفة عامة وحقوق العمال بصفة خاصة ، باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل والأكثر إحتياج للحماية وتحسين شروط وظروف العمل .

هذه الشروط و الظروف ، تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، ومن مهنة لأخرى ، بحسب خصوصيات و متطلبات كل مهنة و كل نشاط ، و من وقت لآخر في البلد الواحد ، بحسب التطورات الإقتصادية و الإجتماعية التي تشهدها علاقات العمل ، على مختلف المستويات [264] .

الفقرة الأولى

الإطار النوعي العام في ضوء المادة 114 من القانون 11/90

تنص الفقرة الأولى من المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، بأن الإتفاقية الجماعية للعمل هي " إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ".

---

[264] أنظر هذا الصدد : – **عبد الباسط عبد المحسن** : مرجع سابق ، ص 147.

- **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 281 .

الواضح من النص المذكور، أن المشرع آخذ بالتحديد النوعي العام لمضمون الإتفاقية الجماعية للعمل ، بأن ينصب على شروط التشغيل و العمل دون حصر أو إلزام لموضوعات بعينها .

الفقرة الثانية

الحد الأدنى لموضوعات الإتفاقية الجماعية في ضوء المادة 120 من القانون 11/90.

تنص المادة 120 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه: " تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون ، شروط التشغيل والعمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1. التصنيف المهني
2. مقاييس العمل ، بما فيها ساعات العمل و توزيعها .
3. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة .
4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة .
5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل .
6. كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود .
7. تحديد النفقات المصرفية .
8. فترة التجريب و الإشعار المسبق .
9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقيف عن النشاط .
10. التغيبات الخاصة
11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل .
12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .
13. ممارسة الحق النقابي
14. مدة الإتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها . " .

الواضح من نص المادة المذكورة، أن المشرع لم ير أن يحدد على سبيل الحصر المحل الموضوعي للإتفاقية الجماعية للعمل ، حينما إكتفى بإعطاء أمثلة لموضوعات لما يعتبر من قبيل شروط العمل و التشغيل.

ذلك أن الموضوعات التي يمكن أن تعالجها الإتفاقة الجماعية للعمل، والتي سردها المشرع في المادة 120 من القانون 11/90 المذكورة ، لا تقع تحت حصر ، و أنها و ردت على سبيل المثال ، وهو ما يمكن إستخلاصه من مدلول العبارة التي إستخدمها المشرع في المادة المذكورة ، و المتمثلة في "... و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصرالتالية ... " .

الفرع الثاني

حدود و ضوابط حرية الأطراف في تحديد مضمون الإتفاقية الجماعية

خلص لنا فيما سبق أن المشرع الجزائري لم يفرض على طرفي الاتفاقية الجماعية للعمل إدراج عناصر معينة على سبيل الحصر، إنما تركت لهما حرية واسعة في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية وتضمينها الشروط التي تحقق مصالحهما المشتركة ، وذلك في إطار التحديد النوعي العام الذي نص عليه المشرع في المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، بأن تتعلق بمجموع شروط التشغيل والعمل ، وهوما أكده أيضا بمناسبة تبيانه لمحتوى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من نفس القانون ، على النمو السابق بيانه ، ولكن رغم هذه الحرية التعاقدية الواسعة فهي تبقى مقيدة وغير مطلقة ، وهذا بالنظر إلى نظام الإحالة القانونية الصريحة لبعض المسائل و العناصر للتفاوض الجماعي وما يترتب عنه من إبرام لاتفاقيات عمل جماعية (الفقرة الأولى) ، وإلى ضرورة احترام الشروط التي أقرها القانون، و بخاصة عدم الانتقاص من الحقوق القانونية المقررة للعمال، وعدم الإخلال بأحكام النظام العام (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

نظام الإحالة القانونية

بحكم الدور التطبيقي التنفيذي الذي خوله القانون للاتفاقيات الجماعية ، إذ تعتبر بحكم هذه الوظيفة أداة لتطبيق القانون ، تضمن القانون الجزائري ، على غرار مختلف القوانين المقارنة، لنظام الإحالة الصريحة لعديد الجوانب الموضوعية و الإجرائية إلى الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، و ذلك قصد تنظيمها بما يتناسب ومتطلبات وخصوصيات القطاع أو النشاط أو المؤسسة المعنية بالاتفاقية [265]، الأمر الذي يمنع على أية وسيلة تنظيمية أو تطبيقية (بما فيها المراسيم أو القرارات الإدارية) أو مهنية أخرى (الأنظمة الداخلية للعمل) من ممارسة الصلاحيات المحالة أو المفوضة لها بمقتضى القانون ، و اعتبار أي تدخل في هذا المجال لأية وسيلة أو آلية أخرى ، أمرا باطلا وعديم الأثر بحكم القانون ، وبالتالي ، يتعين على طرفي الاتفاقية الجماعية ، تنظيم تلك المسائل و العناصر فيما يبرم بينهما من اتفاقات و اتفاقيات عمل جماعية.

الفقرة الثانية

احترام مقتضيات النظام العام المطلق و الاجتماعي

إذا كان ما تقدم يبرز لنا مجال التدخل الواسع الممنوح لطرفي الاتفاقية الجماعية للعمل في تحديد وتنظيم المواضيع والمسائل التي يدرجونها في الاتفاقية الجماعية للعمل وفقا لما تمليه خصوصية القطاع أو النشاط أو المؤسسة المستخدمة ، فإنها مع ذلك تبقى مقيدة أو محدودة بضرورة إحترام مقتضيات النظام العام المطلق و النظام العام الاجتماعي .

ذلك و بقطع النظر عن الجدل الفقهي الذي برز لتحديد مفهوم النظام العام وأهدافه و مصادره و أنواعه، فإن الأمر الثابت هو أن هذا المفهوم يمثل حدا للحرية التعاقدية، باعتباره يهدف إلى حماية كل ما هو ضروري لضمان السير الحسن للمجتمع

[265] **TAYEB BELLOULA**: DROIT DU TRAVAIL, COLLECTION DROIT PRATIQUE , IMPRIMERIE DAHLEB , ALGER , 1994,P491-493

المبحث الثاني

الشروط الشكلية

في القانون الحديث ، القاعدة هي العقود الرضائية إلا إذا تطلب المشرع شكلا معينا في عقد معين ، فإن هذا العقد يصبح عقدا شكليا ، لا يتم بمجرد تراضي المتعاقدين ، بل يجب لتمامه فوق ذلك شكل مخصوص يعينه القانون ، و الغرض من الشكلية هو في الغالب تنبيه المتعاقدين إلى خطر ما يقدمون عليه من تعاقد .

في هذا السياق، في قانون العمل الحديث، تظهر الاتفاقية الجماعية للعمل، ميزة هامة، كونها إحدى الآليات الأساسية لتنظيم شروط و ظروف العمل ، نظرا للقواعد القانونية الاتفاقية التي تضعها ، و لاتساع نطاق سريان هذه القواعد، ليطبق على جميع العمال المتواجدين في مجال تطبيقها [266] .

مراعاة لهذه الميزة وكذا إعلانا لمضمونها لسائر المخاطبين والمعنيين بها، وليتأتى للغير الانضمام إليها، وضرورة تحديد القواعد التي تضعها بدقة [267]، تطلبت مختلف تشريعات العمل المقارنة الشكلية في اتفاقية العمل الجماعية ، و لم يخرج القانون الجزائري عن هذا التوجه، حيث استلزم المشرع تحريرها كتابة (المطلب الأول) ثم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا و إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة ، و أخيرا ضمان نشرها و إعلام سائر المخاطبين بها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

شرط الكتابة

---

[266] **أحمد سلامة:** مرجع سابق، ص 90

[267] **BERNARD TEYSSIE**: OP.CIT,P343

يكلل نجاح عملية التفاوض الجماعي بإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل، تتضمن قواعد تنظم موضوعات بعينها ، تتعلق بشروط العمل و أحكام التشغيل، ومودي ذلك ، أن تصبح الاتفاقية الجماعية مرجعا فيما يتعلق بحقوق والتزامات كل طرف من طرفيها، ودستورا يضع قواعد وشروط على مقتضاها، يتعين إبرام عقود العمل الفردية بين صاحب و عمال يشملهم نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية ، لذلك لا يكفي لإبرامها مجرد التراضي الشفوي بين طرفيها المتعاقدين، إنما لابد من إفراغ هذا الرضا في شكل معين ، و هو أن يكون محررا بالكتابة ، و هذا ما استلزمه المشرع الجزائري بموجب لمادتين 9 و 10 من القانون 11/90 المذكور، على غرار مختلف التشريعات المقارنة .

في ضوء هذا الشرط، يتناول هذا المطلب توضيح مسألتين ، تتعلق الأولى بتحديد القيمة القانونية للكتابة (الفرع الأول) ، و الثانية بتحديد شكل و لغة الكتابة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

القيمة القانونية للكتابة

أكد المشرع الجزائري عند تعريفه للاتفاقية الجماعية للعمل في الفقرة الأولى من المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكورعلى أن : " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية "

المستفاد من هذا النص، أن المشرع، لم يكتف بتراضي الأطراف المتعاقدة لإبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، بل اشترط إلى جانب ذلك كتابتها ، وهي قاعدة شكلية ، لم يفرضها في عقود العمل الفردية [268].

و في هذا السياق ، التساؤل يطرح حول القيمة القانونية لشرط كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل ، و الآثار المترتبة على تخلفها ؟

---

[268] حيث تنص المادة 8 من القانون 11/90 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي . و تقوم هذه العلاقة ، على أية حال ، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما " .

برجوعنا إلى أحكام قانون العمل، يبدو أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة القيمة القانونية لشرط الكتابة و لم يبين الأثار المترتبة على تخلفه [269], و هذا على خلاف عديد القوانين المقارنة [270] ، و التي أوجبت أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة ، و عبرت عن ذلك صراحة ، وجعلتها شرطا لانعقادها وركنا من أركان صحتها، ورتبت البطلان جزاء لتخلفها [271]، غير أن هذه النتيجة لا يحتاج لإقرارها إلى نص صريــح ، ويكفي اشتراط المشرع الكتابة شكلا لإبرامها، لأن يؤدي عدم توافر هذا الشرط بطلان الاتفاقية الجماعية ، ولا يتصور أن تكون الاتفاقية الجماعية غير مكتوبة ، كون أنها تخضع لإجراءات شكلية أخرى ، لا يتم القيام بها إذا كانت هذه الأخيرة شفوية ، أهمها التسجيل لدى مفتشية العمل و الإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة ، وأخيرا إشهارها في وسط العمال [272] .

الفرع الثاني

شكل و لغة الكتابة

---

[269] بن عزوز بن صابر : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، مرجع سابق ، ص 131 .

[270] على سبيل المثال: – المادة 153 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 تنص على أنه: " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية و أن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر . و يترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية "

–الفصل 31 من مجلة الشغل التونسية يقرر أن الاتفاقية المشتركة " يجب أن تكون كتابية وإلا كانت عديمة الاعتبار"

– الفقرة 3 من المادة 104 من مدونة الشغل المغربية تنص على أنه:" يجب تحت طائلة البطلان ، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة "

–المادة L 132-2-1، من قانون العمل الفرنسي

[271] – **مصطفى أحمد أبو عمرو** : مرجع سابق ، ص 227

– **علي عوض حسن** : الوجيز في شرح قانون العمل ، الجديد ،الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعة الاسكندرية ص 711.

– **القاضي حسين عبد اللطيف حمدان** : مرجع سابق ، ص 555.، أنظر كذلك :

- **JEAN CLAUDE JAVILLIER**: OP.CIT ,P 566
- **JEAN PELISSIER ALAIN SUPIOT , ANTOINE JEMMAND** :OP.CIT , P 787

[272] – **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن،،مرجع سابق ، ص 132 .

– **GERARD COUTURIER**: OP.CIT,P449.

انتهينا إلى خضوع الاتفاقية الجماعية للعمل لشكلية الكتابة ، و التساؤل الذي يثور بخصوص هذا الشرط حول الضوابط القانونية الحاكمة لشرط كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل ؟ بمعنى هل اشترط المشرع الجزائري شكلا معينا للكتابة ؟ و ما هي اللغة التي تكتب بها ؟

إجابة على هذا التساؤل قسم هذا الفرع إلى بندين ، يتناول البند الأول شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية ، في حين يتناول البند الثاني اللغة التي يحرر بها .

الفقرة الأولى

شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية للعمل

مقتضى نص الفقرة الأولى من المادة 114 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة، دون تحديد لشكل معين لهذه الكتابة ، و عليه، لا يتطلب قانونا في الكتابة أن تكون رسمية، و لذلك ، يجوز أن تتم كتابة الاتفاقية الجماعية في صورة محرر رسمي أو صورة محرر عرفي، وهذا ما يتفق مع أغلب التشريعات المقارنة، والتي لم تقيد الأطراف بأي شكل من أشكال الكتابة، بل أكتفت بالكتابة العرفية التي عادة ما تأتي في شكل محاضرأو وثائق لا يشترط أن تكون رسمية، أي محررة لدى موثق أو كاتب عمومي [273].

و التساؤل الذي يطرح بعد كتابة الاتفاقية الجماعية حول اشتراط توقيع الأطراف المتعاقدة على الاتفاقية الجماعية ؟

---

[273] – **احمية سليمان** قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 56

– **أحمد شوقي محمد عبد الرحمن**: شرح قانون العمل الجديد و التأمينات الاجتماعية في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف الاسكندرية ،مصر، 2008 ،ص441.

– **عصام انور سليم** : مرجع سابق، ص182.

– **عبد الناصر توفيق العطار**: مرجع سابق ،ص338.

الفقرة الثانية

لغة الكتابة

برجوعنا إلى نفس الفقرة الأولى من المادة 114 من القانون 11/90 المذكورة ، نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد لغة معينة ، عينها لتحرير مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما في ذلك الصمت .

لقد أبان لنا الواقع العملي اختلاف بين الهيئات المستخدمة في الأخذ بلغة كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل ، فلئن لجأت غالبية الهيئات المستخدمة إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة العربية ، فإن البعض الآخر منها أخذ باللغة الأجنبية ، حصرها في اللغة الفرنسية [274] ، في حين لم تكتف بعض الهيئات المستخدمة بلغة واحدة ، و لجأت إلى ازدواجية اللغة ، بتحرير الاتفاقية الجماعية للعمل بالعربية والفرنسية [275].

---

[274] انظر الاتفاقية الجماعية مؤسسة سوناطراك المحررة بتاريخ 1994/12/12 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي أمحمد بالجزائر العاصمة بتاريخ1994/12/13 تحت رقم 0113 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس 1994/12/18.، و كذلك الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الإجتماعي المحررة بتاريخ 1997/04/25 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بالجزائر العاصمة بتاريخ 1998/03/03 تحت رقم98/04.

[275] على سبيل المثال :

– الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء ة الغاز للشرق المحررة بتاريخ 2009/07/11 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بقسنطينة بتاريخ 2009/07/21 تحت رقم 04 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة قسنطينة بتاريخ 2009/07/22 تحت رقم 17/209.

– الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر العاصمة المحررة بتاريخ 2003/07/16 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 2003/07/16.

– الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

المطلب الثاني

تسجيل إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل

إن الحديث عن الشكلية في الاتفاقية الجماعية للعمل لا يقتصر على شرط الكتابة و التوقيع ، بل تتجاوز ذلك إلى ضرورة إشهار الاتفاقية الجماعية وإعلان مضمونها إلى علم كافة المخاطبين بها .

و في هذا الصدد ، بالرجوع إلى المقتضيات الواردة في القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، والمتعلقة بالإجراءات الشكلية التي تعقب كتابـــة الاتفاقيـــة الجماعيـــة وتوقيعها ، نجد أن المشرع استلزم تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل، ثم إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، و أخيرا ضمان إشهارها في وسط العمال و إعلامهم بمضمون أحكامها .

و في ضوء تعاقب الإجراءات القانونية المذكورة ، نقسم المطلب الحالي إلى ثلاثة فروع على النحو التالي :

- الفرع الأول : تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل .
- الفرع الثاني : إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة .
- الفرع الثالث : إشهار مضمون الاتفاقية الجماعية في وسط العمال .

الفرع الأول

تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل

تنص المادة 127 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من يوقع عليها أو أنضم اليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة ".

و تنص المادة 126 من نفس القانون المذكور على أنه : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة ، إذا تعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة .
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية .
- في مقر الولاية إذا كان يمتد تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة .
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية ".

و يستفاد من مضمون هذين النصين ، أنه لا يكفي توافر الشروط الموضوعية للاتفاقية الجماعية لاكتساب أحكامها صفة الإلزام ، بل تكون الاتفاقية الجماعية ملزمة بعد تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

الفقرة الأولى

شروط و إجراءات التسجيل

طبقا لمقتضيات المادة 126 المذكورة ، فإن المشرع قد حدد صراحة الطرف المكلف بإيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى مفتشية العمل قصد تسجيلها ، و يتعلق الأمر بطرفا التفاوض الجماعي أو الطرق الأكثر استعجالا منهما ، و هو عادة ما يكون صاحب العمل ، لذلك عمدت بعض اتفاقيات العمل الجماعية الى تكليف هذا الأخير صراحة في الاتفاقية المبرمة[276].

لكن متى يتم إيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى مفتشية العمل قصد تسجيلها؟

لم يحدد المشرع ميعادا لإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل المختصة ، حيث لم تتضمن المادة 126 المذكورة ، و التي تعالج إجراء التسجيل تحديدا لميعاد هذا الإجراء ، و أكتفت بالإشارة إلى قيام طرفا التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما بتقديم الاتفاقية

[276] على سبيل المثال، تم تكليف المديرية العامة لوكالة الانباء الجزائرية ، القيام باجراءات تسجيل الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال، باسم المدريات العامة للمؤسسات الموقعة عليها، لدى مفتشية العمل و كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا(المادة 53 من الاتفاقية المذكورة).

الجماعية للعمل فور إبرامها قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل، و هو ما يعني ، اتخاذ هذا الإجراء على وجه السرعة دون وضع لمدة زمنية مقيدة له.

و في هذا السياق التساؤل يطرح أيضا حول ميعاد تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل من قبل مفتش العمل ؟

نفس الملاحظة السابقة ، تصدق بخصوص ميعاد تسجيل مفتش العمل للاتفاقية الجماعية للعمل، إذ لم يحدد له ميعاد يتقيد به ، غير أنه بالنظر إلى مضمون الدور المسند لمفتش العمل بشأن تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل ، نرى أن تسجيل الاتفاقية الجماعية يكون في نفس يوم تقديمها .

كذلك ، ماذا عن عدد نسخ الاتفاقية الجماعية للعمل الواجب إيداعها لدى مفتشية العمل قصد تسجيلها ؟

لم يحدد المشرع الجزائري عدد نسخ الاتفاقية الجماعية الواجب إيداعها لدى مفتشية العمل ، خلافا لبعض التشريعات المقارنة، و ان جاءت على اختلاف في تحديد عددها ، ونذكر في هذا الصدد القانون الفرنسي الذي اشترط خمس نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة [277] ، والقانون الإردني الذي أشترط أن يكون عدد النسخ الأصلية ثلاث على الأقل [278] .

الفقرة الثانية

مضمون و طبيعة التسجيل

رأينا ما تقتضيه المادة 126 من القانون 11/90 المذكورة من عرض الاتفاقية الجماعية للعمل فور إبرامها لدى مكتب مفتشية العمل ، و أشرنا أن المشرع نص صراحة على أن القصد من هذا الإجراء ، إنما هو لتسجيل الاتفاقية الجماعية فقط ، مما يقطع بأن المشرع قد جعل من هذا التسجيل مجرد إجراء شكلي لتمتع الاتفاقية الجماعية بالقوة الملزمة ، فضلا مما تقتضيه نفس المادة المذكورة ، من إيداع لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة .

---

[277] ART .R.132-1 du décrét n° 83- 378 du 1 JUILLET 1983 relatif au dépôt et la publicité des conventions et accords collectifs de travail .

[278] المادة 39 من قانون العمل الأردني الجديد رقم 8 لسنة 1996 .

الفقرة الثالثة

رقابة المشروعية على الاتفاقية الجماعية

خلصنا فيما سبق ، أنه ليس لمفتش العمل عند إجراء إيداع الاتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل في ظل القانون الساري المفعول سوى تسجيلها ، و يثور التساؤل عن دوره إذا لاحظ أثناء إطلاعه على الاتفاقية الجماعية للعمل أن الأحكام الواردة فيها مخالفة للنصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بهما ؟ هل له حق الاعتراض في هذه الحالة و كيف يتم له ذلك ؟

جاءت المادة 134 المعدلة [279] من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور مجيبة على هذا التساؤل حيث نصت على أنه " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة " .

و يلاحظ من هذا النص ، أن المشرع أمسك يد الإدارة في التدخل فيما تقرره إرادة أطراف الاتفاقية الجماعية حتى في حالة ما إذا تضمنت الاتفاقية أحكاما مخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، و لم يتطلب في هذا الصدد، سوى عرض الاتفاقية تلقائيا على الجهة القضائية المختصة، وتعتبر رقابة المشروعية للاتفاقية الجماعية على هذا النحو ، رقابة غير مباشرة من قبل الجهة الإدارية، على عكس الحال بالنسبة للنظام الداخلي [280] ، و تقتصر في إجراء عرض الاتفاقية الجماعية على الجهة القضائية للمطالبة بتصحيح أو إبطال أحكام الاتفاقية المخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما حسب تقدير الإدارة [281] .

الفرع الثاني

---

[279] المعدلة بموجب المادة 19 من الأمر رقم 96 / 21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 المذكور .

[280] تنص المادة 79 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام ...."

[281] **احمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 59 .

إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

إلى جانب إجراء تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل ، على النحو السابق بيانه ، اشترط المشرع إيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا .

و بخصوص هذا الإجراء الأخير، حدد القانون الطرف المكلف بالإيداع (الفقرة الأولى) و المحكمة المختصة إقليميا (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

الطرف المكلف بالإيداع

طبقا لنص المادة 126 من القانون 11/90 المذكورة ، يتولى طرفا التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما إيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى كتابة المحكمة المختصة إقليميا ، و هي بذلك جعلت نفس الطرف المؤهل بإيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا قصد تسجيلها ، يقوم كذلك بإجراء الإيداع لدى المحكمة المختصة .

و نشير هنا ، إلى نفس الملاحظة السابقة الذكر ، في شأن عدم تحديد القانون لمدة معينة يلتزم خلالها الطرف المكلف بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل لتسجيلها ، إذ لم يحدد كذلك ، لهذا الطرف مدة معينة يتوجب عليه خلالها إيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، اذ أن المادة 126 من القانون 11/90 المذكورة ، ألزمت فقط ، أن يكون الإيداع فور إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل.

الفقرة الثانية

تحديد المحكمة المختصة

ربط القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور في تحديد المحكمة المختصة إقليميا بالنظر إلى المجال الإقليمي للاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث قضت المادة 126 من القانون المذكور على أن الإيداع يقع حسب الحالات التالية :

- في كتابة ضبط المحكمة الموجود بدائرة اختصاصها مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة .

- في كتابة ضبط المحكمة التي يوجد بدائرتها مقر البلدية ، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية تطبق في إقليم البلدية .

- في كتابة ضبط المحكمة التي يوجد بدائرتها مقر الولاية إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية تطبق في إقليم الولاية أو يمتد مجال تطبيقها إلى عدة ولايات من الولاية الواحدة .

- في كتابة ضبط محكمة الجزائر إذا كانت الاتفاقية الجماعية يمتد مجال تطبيقها إلى عدة ولايات أو قطاع أو كانت وطنية .

الفرع الثالث

إشهار و إعلان مضمون الاتفاقية الجماعية في وسط العمال

اتفاقية العمل الجماعية ، كما سبق و أن رأينا عند توضيح مضمونها ، هي وثيقة متضمنة لعدد هام من الأحكام المنظمة لمسائل التشغيل و العمل تبرم ، على مقتضاها، عقود العمل الفردية ، و هي بذلك تهم عدد كبير من المخاطبين بأحكامها ، و بخاصة من جانب العمال ، لأجل ذلك، يتطلب في قانون العمل الجزائري، على غرار غالبية القوانين المقارنة ، أن تصل الاتفاقية الجماعية إلى علم كافة المعنيين بمضمون أحكامها، و ما تنشئه من التزامات في ذمة طرفيها، و ما تقرره من حقوق و امتيازات ، تمنح بشكل أكبر بالنسبة للعمال ، القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أشار إلى إجراء الإشهار، في واجب الإعلان في مكان العمل عن الاتفاقية الجماعية (الفقرة الأولى) و في حق إطلاع كل صاحب شأن على مضمون أحكامها (الفقرة الثانية) ، و رتب الجزاء عند الإخلال به (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى

الإعلان عن الاتفاقية الجماعيـــة واجب يقع على صاحب العمل

تنص المادة 119 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمل المعنيين و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية ، دوما تحت تصرف العمال و في موضع مميز في كل مكان عمل " .

من هذا النص ، يتضح بجلاء ، أن المشرع قد عمد إلى إلزام صاحب العمل بإشهار الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث قرر أنه يتوجب على هذا الأخير ، القيام بالإعلان في مؤسسته ، عن الاتفاقية الجماعية التي يكون طرفا فيها ، و يتحقق ذلك بإعلام العمال بمضمون أحكامها، و ذلك بوضع نسخة من تلك الاتفاقية الجماعية دوما ، تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل .

وعمليا، يتم هذا الإجراء بإلصاق نسخة من الاتفاقية الجماعية في مكان ظاهر، عادة ما يكون ، في المكان المخصص للإعلانات بالمؤسسة وبالفروع التابعة لها الخاضعة لمجال تطبيق الاتفاقية.

الفقرة الثانية

الاطلاع على الاتفاقية الجماعية

بالرجوع إلى ما تضمنته المادة 119 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكورة ، نجد أن وسائل إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل ، تقتصر على فرض الإعلان عن الاتفاقية، وإعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات في المؤسسة و في كل عمل متميز.

من هذه الزاوية ، يبدو أن القصد من إلزام صاحب العمل بالإعلان عن الاتفاقية الجماعية للعمل، هو في حد ذاته ضمانا لحق العمال في الإطلاع عن مضمونها ، و هو ما يفيد ، أن حق الاطلاع جاء بشكل عام، من خلال وسيلة الإعلان ، بخلاف بعض القوانين المقارنة التي تقرر صراحة الأخذ بوسائل متعددة لتمكين المعنيين من الاطلاع على أحكام الاتفاقية الجماعية ، و نذكر في هذا الصدد ، القانون التونسي الذي يمكن لكل شخص يهمه الأمر أن يطلع مجانا بكتابة ضبط المحكمة التي وقع فيها الإيداع على الاتفاقية الجماعية ، و يمكن أن تسلم له نسخة طبق الأصل على نفقته [282] .

---

[282] الفصل 45 من مجلة الشغل التونسية

الفقرة الثالثة

الجزاء عن الإخلال بإشهار الاتفاقية الجماعية

يؤكد المشرع صراحة ، في المادة 119 من القانون 11/90 المذكورة ، أن إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، و ورد هذا الالتزام في شكل قاعدة آمرة يتضح من خلال صياغتها [283] ، و رتب عليه جزاء عند الإخلال به .

إنها إحدى الأحكام الجزائية التي لم يغفل المشرع التنصيص عليها ، في حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة باجراء اشهار الاتفاقية الجماعية للعمل ، خاصة لما لموضوع هذا الاشهارمن أهمية بالنسبة للعمال خاصة ، كوسيلة تمكنهم من الإطلاع و الوقوف على الأحكام و الشروط التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية للعمـــــل و تلزمهم بها .

و في هذا الصدد، حدد المشرع طبيعة الجزاء الواجب توقيعه في هذه الحالة ، أوردها في المادة 152 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور كما يلي :

" يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال ايداع و تسجيل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية والإشهاربها في وسط العمال المعنيين و كذا كل رفض للتفاوض في الأجال القانونية ".

---

[283] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 155 .

الفصل الثاني

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية و أثارها

أوضحنا في الفصل الأول من هذا البحث الشروط الموضوعية و الشكلية اللازم توافرها عند إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، حتى إذا ما تكونت ثار البحث حول تطبيقها و أثار سريان أحكامها على عقود العمل الفردية .

و لإيضاح هذه المسألة ، نبين أولا ، نطاق تطبيق القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للعمـــــل (المبحث الأول)، ثم ثانيا ، الآثار القانونية المترتبة عن هذا التطبيق (المبحث الثاني) .

المبحث الأول

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل

يتحدد نطاق تطبيق القواعد الاتفاقية الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية بعناصر أربعة و هي : الأشخاص ، المهنة ، المكان و الزمان .

في ضوء هذا التحديد ، نبين هذه العناصر ، في مطالب أربعة، و ذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : نطاق التطبيق الشخصي .

المطلب الثاني : نطاق التطبيق المهني

المطلب الثالث : نطاق التطبيق الإقليمي .

المطلب الرابع : نطاق التطبيق الزمني .

المطلب الأول

نطاق التطبيق الشخصي

في صدد تحديد النطاق الشخصي لتطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل ، يثور التساؤل في مسألتين جوهرتين ، المسألة الأولى ، حول مدى سريان أحكام الاتفاقية الجماعية بالنسبة لأطرافها ، و في هذا الخصوص ، هل يقتصر سريان أحكام الاتفاقية الجماعية على أطرافها الأصلية فحسب ، من صاحب عمل أو أصحاب الأعمال ، أو منظماتهم النقابية الممثلة لهم ، و من منظمات نقابية عمالية ، أم يتعدى أيضا إلى من أنضم إليها من هؤلاء بعد تمام إجراءات إبرامها و نفاذها ؟ .

أما المسألة الثانية، و تتعلق بأحكام سريان الاتفاقية الجماعية بالنسبة للأشخاص ، و نقصد بهم العمال ، فهل يقتصر سريان أحكام الاتفاقية الجماعية فقط على العمال المنخرطين في التنظيم النقابي الذي أبرم ، أو أنضم إلى الاتفاقية الجماعية ، أم تسرى أحكامها أيضا على جميع العمال المتواجدين في مجـــال تطبيق الاتفاقية ، وذلك بغض النظر عن انتمائهم من عدمه للتنظيم النقابي الطرف في الاتفاقية الجماعية ، و سواء كان طرفا مبرما و موقعا عليها ابتدءا ، أو من ضما إليها لاحقا ؟

إجابة عن ذلك، نبين أولا أحكام سريان الاتفاقية الجماعية تجاه أطرافها (الفرع الأول) و ثانيا أحكام سريان الاتفاقية الجماعية بالنسبة للأشخاص (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

سريان الاتفاقية الجماعية تجاه أطرافها الأصلية و المنضمة

تلزم الاتفاقية الجماعية للعمل من ابرمها ووقعها من منظمات نقابية للعمال أوصاحب أو أصحاب الأعمال أو منظماتهم النقابية ، و كذلك تلزم من أن ضم إليها من هؤلاء ، بعد تمام إجراءات نفاذها .

هذه القاعدة أكد عليها المشرع الجزائري صراحة في القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، حينما نص في المادة 127 منه على أنه : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو أنضم اليها قور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " .

في ضوء مضمون هذه المادة ، نبين أولا سريان الاتفاقية الجماعية تجاه أطرافها الأصلية (الفقرة الأولى)، ثم ثانيا، سريان الاتفاقية الجماعية تجاه الأطراف المنضمة (الفقرة الثانية) .

الفرع الثاني

سريان الاتفاقية الجماعية بالنسبة للأشخاص

في شأن تحديد دائرة الأشخاص الذين يلتزمون بأحكام اتفاقية العمل الجماعية ، نبين ذلك في فئتين ، على النحو التالي :

- سريان الاتفاقية الجماعية للعمل على فئة الأعضاء في التنظيمات النقابية التي كانت طرفا أصليا فيها، أو منضما إليها (الفقرة الأولى).

- سريان الاتفاقية الجماعية على فئة العمال غير المنتمين للمنظمات النقابية التي كانت طرفا اصليا فيها أو منضما إليها (الفقرة الثانية).

ا

لفقرة الأولى

سريان الاتفاقية الجماعية على فئة

الأعضاء في التنظيمات النقابية المبرمة للاتفاقية أوالمنضمة إليها.

لا ريب في أن القواعد الاتفاقية التي تضعها اتفاقية العمل الجماعية إنما ينصرف خطابها لأعضاء التنظيمات النقابية التي أبرمتها، سواء كانت تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، أو تنظيمات نقابية ممثلة لأصحاب الأعمال، وفي هذا الصدد، يرى البعض [284]، أن انصراف هذه القواعد الاتفاقية إلى أعضاء هذه الأخيرة أمرغير مشكوك فيه، وإلا أصبح الاتفاق الذي يبرمه أصحاب الأعمال لا قيمة له.

و أكثر من ذلك ، يخضع للقواعد الاتفاقية التي تتضمنها الاتفاقية الجماعية للعمل كافة أعضاء التنظيمات النقابية سواء الموقعة عليها ابتداء أو المنضمة إليها لاحقا ، و ذلك بغض النظر عما إذا كان هؤلاء الأعضاء متمتعين بصفة العضوية في هذا التنظيم النقابي وقت إبرامه و توقيعه للاتفاقية الجماعية ، أم اكتسبوا هذه العضوية في وقت لاحق على إبرامها ، من خلال الانخراط في التنظيم النقابي ، بعد انضمامه إلى الاتفاقية الجماعية للعمل [285].

[284] **السيد عيد نايل عوض** : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص : 579 .

[285] – **عصام أنور سليم** : مرجع سابق ، ص 198– 199

– **محمد حسن منصور** ، مرجع سابق، ص 485.

وفي هذا الصدد يرى البعض أنه يكفي أن يكون العامل عضوا في التنظيم النقابي في أية لحظة من اللحظات لتسرى عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، كما لا يهم أن يكون قد استقال من التنظيم النقابي بعد ذلك[286].

وفي ذات السياق ، يرى البعض [287] أن وظيفة الاتفاقية الجماعية في توحيد ظروف العمل تؤدي إلى القول بخضوع أعضاء الشخص المعنوي المبرم للاتفاقية ، ولوكانوا قد اكتسبوا العضوية في وقت لاحق على إبرام الاتفاقية ، واستمرار خضوعهم للاتفاقية الجماعية ولو انتهت عضويتهم في الشخص المعنوي الطرف في الاتفاقية .

باستقراء أحكام القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، ذات الصلة سريان الاتفاقية الجماعية للعمل على العمال ، يمكن الرجوع إلى المقتضيات الواردة في المادة 118 من القانون المذكور ، بشأن تطبيق الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل التي اكتتبت بها الهيئة المستخدمة ، أو انضمت إليها و تطبيقها على العمال إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل الفردية ، للقول بشمول أحكام الاتفاقية الجماعية على جميع العمال المتواجدين في مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية السارية المفعول .

ذلك أنه و حسب نص المادة 118 المذكورة، فإن الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات يفرض تطبيقها ليس فقط على عمال كل مؤسسة مستخدمة أبرمت تلك الاتفاقية، بل و أيضا، تفرض على عمال كل مؤسسة مستخدمة انضمت لاحقا لتلك الاتفاقية الجماعية.

الفقرة الثانية

سريان الاتفاقية الجماعية على أعضاء التنظيمات النقابية المبرمة للاتفاقية أو المنضمة إليها .

هذا الحكم يمكن استخلاصه من نفس المقتضيات الواردة في المادة 118 من القانون 11/90 المذكور، و هذا لسببين :

---

286 - **G.H. CAMERLYNCK et G.LYON .CAEN** : OP.CIT, P 452-453.

287 **محمد عبد الخالق عمر**: مرجع سابق ، ص 647-648.

فبالنسبة للسبب الأول ، و يتعلق بالعبارة الواردة بالمادة 118 المذكورة " و تطبق على عمالها " قد جاءت ضمن سياق عام ، لا يتحمل أي حصر، لفئة المنخرطين بالتنظيم النقابي المبرم والموقع للاتفاقية الجماعية ابتداء أو المنضم إليها لاحقا ، دون باقي العمال غير المنخرطين في هذا التنظيم النقابي .

ولا ريب في ضرورة الأخذ بهذا التفسير إعمالا لمبدأ عدم التمييز بين العمال النقابيين المنخرطين في التنظيم النقابي المبرم والموقع على الاتفاقية الجماعية أوالمنضم إليها ، و غيرهم من العمال المتواجدين في نطاق تطبيق الاتفاقية [288] ، و حفاظا على مبدأ المساواة في العمل ، و في هذا الصدد ، يرى البعض [289] ، أن الاتفاقية الجماعية تقرر حقوقا و مزايا ، لا يتصور حصول العمال المنضمين للنقابة عليها ، و ترك باقي العمال دون الحصول على تلك المزايا .

أما السبب الثاني ، فيتمثل في أن المشرع ، بإقراره لمبدأ فرض الأحكام الأكثر نفعا في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها المؤسسة المستخدمة أو انضمت إليها ، فإنه يقضي صراحة بإلزامية تطبيق تلك الأحكام على العمال الذين يعملون بالمؤسسة المستخدمة التي ارتبطت بتلك الاتفاقيات الجماعية ، و ذلك بغض النظر عما إذا كانت طرفا أصليا فيها ، أو منضما إليها.

و من ثم ، يصح القول بأن المشرع يكتفي بتوافر شرط ارتباط المؤسسة بالاتفاقيات الجماعية لفرض أحكامها الأكثر نفعا ، و تطبيقها على عمالها ، إلا إذا كانت هناك أحكام انفع متضمنة في عقود عملهم الفردية المبرمة من قبل تلك المؤسسة المستخدمة ، وهذا ما أخذ به صراحة المشرع الفرنسي [290] والمغربي [291].

المطلب الثاني

---

[288] المادة 17 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور .

[289] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 534 .

[290] يكتفي المشرع الفرنسي بشرط ارتباط صاحب العمل بالاتفاقية الجماعية للعمل لخضوع عقود العمل المبرمة من قبله لأحكامها ، ، و ذلك شريطة أن تكون أكثر فائدة للعمال من عقود عملهم الفردية و هذا ما تقضي به المادة L 135–2 من القانون الفرنسي .

[291] تنص المادة 113 من مدونة الشغل المغربية على أنه : " تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية التي التزم بها المشغل ، على عقود الشغل المبرمة من طرفه .

تكون أحكام اتفاقية الشغل الجماعية ملزمة في كل مقاولة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للاجراء في عقود شغلهم ."

النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للعمل .

يخضع النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للعمل ، من جهة إلى التحديد القانوني ، بفعل تدخل المشرع واستبعاده لقطاعات و فئات عمالية معينة عند تحديده لنطاق تطبيق قانون العمل (الفرع الأول) ، و من جهة ثانية ، إلى التحديد الاتفاقي ، في ضوء ترك المشرع لأطراف اتفاقية العمل الجماعية الحرية في تحديد النطاق المهني لتطبيق قواعد الاتفاقية الجماعية ، و هذا ضمن الحدود التي وضعها فيما استبعده من مجال تطبيق قانون العمل (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

النطاق المهني للاتفاقية الجماعية الناشئ بفعل التدخل التشريعي

إن الأخذ بأزدوجية التنظيم القانوني ، بين القطاع العام الاقتصادي و القطاع الخاص من جهة ، و بين قطاع الوظيف العمومي من جهة ثانية ، يرتب التزام مراعاة ما أستبعده المشرع من فئات عماليـــــة و قطاعات نشاط ، أخرجها من مجال تطبيق قانون العمل ، و بالتالي ، لا يجوز لطرفي الاتفاقية الجماعية للعمل مد نطاق تطبيقها إلى ما أستثنى المشرع من فئات و قطاعات .

و هذا ما يشكل تحديدا للنطاق المهني للاتفاقية الجماعية للعمل، الناشئ بفعل التدخل التشريعـــي ، و كما هو معمول به في غالبية الدول التي تأخذ بالمنهج الليبرالي لتنظيم علاقات العمل ، أين يصبح الفصل بين العامل الأجير و الموظف العمومي ضرورة حتمية، تأخذ الجزائر أيضا بهذا الفصل ، إذ تماشيا مع التوجه السياسي و الاقتصادي المعتمد مند دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 ، تخلى المشرع عن مبدأ الشمولية و التوحيد الذي كان سائدا في إطار القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المذكور ، هذا القانون و كما رأينا ، شمل مجال تطبيقه كافة العمال سواء كانوا في القطاع العام أو القطاع الخاص و في المؤسسات الاقتصادية ، أو في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و بصدور القانون 11/90 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، استعاد المشرع الفصل بين العامل الأجير و الموظف العمومي ، فحددت المادة الأولى من هذا القانون نطاق تطبيق أحكام قانون العمل حيث

نصت على أنه : " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين " .

و عرفت المادة الثانية منه ، العمال الأجراء و قضت بأنه :" يعتبر عمالا أجراء ، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص ، يدعى " المستخدم " .

واستبعدت المادة الثالثة من نفس القانون المذكور، بعض الفئات العمالية من نطاق تطبيق قانون العمل بصفة مطلقة و يتعلق الأمر بالمستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني و القضاة والموظفين والمتعاقدين مع الهيئات والإدارات العمومية في الدولة و الولايـــــــات و البلديـــــات ، و المستخدمين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري [292] .

كما أخضعت المادة الرابعة من نفس القانون المذكور، فئات عمالية لأنظمة خاصة، و تسرى عليهم ، أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص [293].

مؤدى ما تقدم ، أن النطاق المهني لاتفاقية العمل الجماعية يرتبط من حيث المبدأ ، بمجال تطبيق قانون العمل بصفة عامة ، و من ثم فإن النشاطات التي تخضع لتنظيم الاتفاقية الجماعية للعمل لا تخرج عن النشاطات التي تخضع لقانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، و بصفة خاصة الأعمال و المهن و النشاطات الصناعية و التجارية و المالية و الخدماتية و المهن الحرة [294] ، و بمفهوم المخالفة ، يترتب عن هذا التحديد ، أن يخرج من مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل الفئات المهنية و النشاطات و القطاعات التي

---

[292] تنص المادة 3 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه : " يخضع المستخدمون المدنيون و العسكريون التابعون للدفاع الوطني و القضاة و الموظفون و الأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات و مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة ."

[293] تنص المادة 4 من نفس القانون على أنه : " تحدد عند الاقتضاء ، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن و الصيد البحري و العمال في المنزل و الصحافيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة و مستخدمي البيوت ، و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون ، و في إطار التشريع المعمول به ."

[294] **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة اليها ، ص 160 .

استبعدها المشرع بصفة مطلقة من مجال تطبيق قانون العمل [295] ، أو تلك المستثناة من مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية باعتبارها تخضع لأحكام قانونية خاصة ، تحدد إما عن طريق نصوص قانونية أو تنظيمية خاصة [296] .

الفرع الثاني

النطاق المهني الناشئ بفعل أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل .

تنص المادة 115 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا . "

المستفاد من نص هذه المادة ، أن المشرع ترك تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل ، لإرادة الطرفين المتعاقدين ، إذ يمكنهما تحديد هذا المجال إما بقطاع نشاط معين أو بمهنة معينة ، أو بمؤسسة معينة ، أو بعدة مؤسسات أو عدة مهن أو نشاطات [297].

[295] ينظر في هذا الصدد ، الفئات و النشاطات و القطاعات الواردة بالمادة 3 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور .

[296] ينظر في هذا الصدد : الفئات و النشاطات الواردة بالمادة 4 من نفس القانون .

[297] -**TAYEB BELLOULA**: OP.CIT,P 494

المطلب الثالث

النطاق الإقليمي لتطبيق الاتفاقية الجماعية

إلى جانب تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل ضمن نطاق شخصي أو مهني ، على النحو السابق بيانه ، يمكن أن نطبق الاتفاقية الجماعية ضمن نطاق إقليمي معين .

و نتساءل في هذا الصدد ، عن تحديد هذا النطاق الإقليمي ؟ و أي دور لأطراف الاتفاقية الجماعية في تحديد هذا النطاق ؟ و ما هي المستويات التي يتخذها و الشروط اللازمة في ذلك ؟

ذلك ما سنحاول معالجته من خلال الفرعين التاليين :

- الفرع الأول : كيفية تحديد النطاق الإقليمي لتطبيق الاتفاقية الجماعية
- الفرع الثاني : مستويات النطاق الإقليمي لتطبيق الاتفاقية الجماعية .

الفرع الأول

كيفية تحديد النطاق الإقليمي لتطبيق الاتفاقية الجماعية .

استنادا إلى مقتضيات المادة 115 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، فإن المشرع قد أجاز أن يكون للاتفاقية الجماعية للعمل نطاقا إقليميا أو جغرافيا، و فوض أطراف هذه الأخيرة ، مهمة تحديد هذا المجال الإقليمي ، و جعل تحديد هذا المجال من الموضوعات التي تعالجها اتفاقيات العمل الجماعية .

هذه القاعدة المنصوص عليها بموجب المادة 115 المذكورة ، هي المعمول بها في غالبية القوانين المقارنة ، نذكر في هذا الصدد ، القانون الفرنسي [298] ، و القانون المغربي [299]

غير أن للقانون التونسي موقف مغاير، إذ خول وزير الشؤون الاجتماعية مهمة تحديد مجال التطبيق الإقليمي والمهني للاتفاقيات المشتركة المقبولة ، إثر استشارة اللجنة الوطنية للحوار

---

[298] راجع أحكام المادة L132-5 من قانون العمل الفرنسي .

[299] تنص الفقرة الأولى من المادة 111 من مدونة الشغل المغربية على أنه : " يجب على الطرفين ، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة أما في المقاولة برمتها ، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها ، و ذلك على صعيد جماعة محلية معينة ــ أو منظمة معينة ، أو في جميع التراب الوطني " .

الاجتماعي [300] ، غير أن الواقع يبرز أن جميع الاتفاقيات المشتركة المقبولة ذات تطبيق وطني كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقية المشتركة الإطارية .[301]

الفرع الثاني

مستويات النطاق الإقليمي لتطبيق الاتفاقية الجماعية

استنادا إلى مقتضيات المادة 115 من القانون 11/90 المذكورة ، يتعين على أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل أن يحددوا نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهم ، و لهم في ذلك أن يأخذوا بالمعيار الجغرافي ، و بهذا الصدد يجوز لهم أن ينصوا على أن الاتفاقية الجماعية للعمل تكون قابلة للتطبيق في كافة أنحاء التراب الوطني ، و ينتج عنه اتفاقية جماعية ذات طابع وطني ، كما يمكنهم تحديد هذا النطاق بجهة معينة أو منطقة معينة ، و ينتج عنه اتفاقية جماعية ذات طابع جهوي ، يتحدد تطبيق قواعدها بحدود تلك الجهة أو المنطقة ، و كذلك ، يمكنهم أن يحصروا هذا النطاق ، بجهة إقليمية محلية ، و ينتج عنه اتفاقية جماعية ذات طابع محلي ،أي ولائية أو بلدية و هذا وفق التقسيم الإداري السائد في البلاد، و لا ريب أن نطاق تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية في هذه الحالة الأخيرة ، أقل اتساعا و شمولية ، و هي عادة اتفاقيات خاصة بمؤسسة واحدة أو مؤسسات لا يخرج نشاطها عن حدود الولاية أو البلدية .

[300] راجع أحكام الفصل 37 من مجلة الشغل التونسية .

[301] **محمد الهادي بن عبد الله** : قانون الشغل و الضمان الاجتماعي في تونس ، الطبعة الثالثة ، 2010 ، 319 .

المطلب الرابع

النطاق الزمني لتطبيق الاتفاقية الجماعية

برجوعنا إلى مقتضيات المادة 117 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، نجد أن المشرع الجزائري، ينص صراحة على أن يتم إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل لمدة محددة ، أو لمدة غير محددة ، كما نص صراحة في المادة 120 من نفس القانون ، على أن المدة من العناصر الأساسية التي تعالجها الاتفاقية الجماعية على الخصوص، و هوما يفيد أن مشرعنا قد ترك لأطراف الاتفاقية الجماعية حرية تحديد النطاق الزمني لتطبيق قواعدها .

تأكيدا لهذا المسلك، نبين تكريس المشرع لإرادة أطراف الاتفاقية الجماعية في تنظيم مدتها ، في فرعين على النحو التالي :

- الفرع الأول : الطابع الاختياري من حيث اللجوء إلى تحديد المدة .
- الفرع الثاني : الطابع ألاتفاقي من حيث تنظيم المدة .

الفرع الأول

الطابع الاختياري من حيث اللجوء إلى تحديد المدة

تنص المادة 117 من القانون 11/90 المذكور على أنه : " تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة ، و إن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جماعية ".

الواضح من نص المادة المذكورة، أن المشرع قرر صراحة، أن إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل يتم لمدة محددة أو لمدة غير محددة، على غرار التوجه الغالب في القوانين المقارنة [302].

و لئن تدخل المشرع ، طبقا لنص نفس المادة المذكورة، و أقر بأن تبرم الاتفاقية الجماعية للعمل إما لمدة محددة ، أو لمدة غير محدودة ، فإنه بالمقابل قد اكتفى عند هذا الحد ، من الإلزام ، و أخضع تحديد النطاق الزمني لتطبيق الاتفاقية الجماعية للحرية الواسعة لأطراف الاتفاقية الجماعية و هؤلاء الأطراف ، يمكنهم تحديد هذا النطاق لمدة معينة ، بإبرام اتفاقية جماعية للعمل محددة المدة ، كما يمكنهم أيضا ، إبرام اتفاقية جماعية للعمل غير محددة المدة.

الفرع الثاني

الطابع ألاتفاقي من حيث تنظيم المدة

خلصنا فيما سبق إلى أن المشرع يجيز لأطراف الاتفاقية الجماعية للعمل الاتفاق على إبرام اتفاقية جماعية للعمل غير محددة المدة ، كما يجيز لهم الاتفاق على مدة معينة تظل فيها الاتفاقية الجماعية للعمل سارية المفعول و النفاذ .

و التساؤل الذي يطرح في هذا السياق ، ماذا لو عمد أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل إلى تحديد مدتها ؟ و عما إذا كانت هناك مدة قانونية ملزمة في حدودها الدنيا أو القصوى، تقيد إرادة أطراف الاتفاقية الجماعية بضرورة احترامها ؟

بمعنى هل هناك نظرة تقديرية من جانب المشرع في تحديد مدة الاتفاقية الجماعية للعمل يراها لازمة لوضع نوع من الاستقرار على علاقات العمل، و كافية في نفس الوقت من مواكبة أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل للمستجدات، والمتغيرات، التي قد تطرأ على المستويين الاقتصادي والاجتماعي ؟

---

[302] نذكر في هذا الصدد :
- الأحكام الواردة في المادة L 132-6 من قانون العمل الفرنسي .
- الأحكام الواردة في المادة 115 من مدونة الشغل المغربية .
- الأحكام الواردة في الفصل 32 من مجلة الشغل التونسية .

بالاستناد إلى المقتضيات الواردة في المادة 117 من القانون 11/90 المذكور ، و إلى الفقرة الأخيرة من المادة 120 من نفس القانون ، لا ريب في أن شرط المدة في الاتفاقية الجماعية للعمل وليد إرادة أطرافها ، يتم وفق ما يتفق عليه ، و بالتالي ، فإن نطاق هذه الإرادة لا يقوم فقط على التراضي في اللجوء إلى تحديده ، و إنما أيضا يقوم على التراضي في تحديد محلها الموضوعي ، و هو ما يشكل إحدى خصوصيات الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مقارنة بعدة تشريعات مقارنة ، عمدت في هذا الجانب ، إلى تحديد الحد الأقصى لمدة الاتفاقية [303] .

و هكذا ، الواضح أن المشرع قد ترك الحرية الكاملة لأطراف الاتفاقية الجماعية للعمل في تحديد مدتها و من دون وضع حدود قصوى لا يمكن تجاوزها .

و لكن بالنسبة للحدود الدنيا ، و بحسب رأينا ، هناك حد أدنى لا يمكن النزول عنه ، حددته مقتضيات المادة 131 من القانون 11/90 المذكور، و التي جاء فيها : " يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا و لا يمكن ، مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها ".

فبالرغم من أن نص المادة المذكورة ، يعالج موضوع النقض الجزئي أو الكلي للاتفاقية الجماعية للعمل ، و الذي يشترط أن تكون قد مضت سنة كاملة على تسجيلها ، فإن ظاهر هذا النص لا يحدد أن حكمه يتعلق بالاتفاقية الجماعية غير محددة المدة دون المحددة المدة ، مما يدفعنا إلى القول ، أن هناك حدا مقررا لسريان الاتفاقية الجماعية للعمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، و هو معبن بسنة كاملة من تاريخ التسجيل ، و هذا ما يبرز الحد الأدنى الذي يقتضي أن تظل فيه الاتفاقية الجماعية محافظة على توازنها الاقتصادي و الاجتماعي .

و في هذا الصدد ، التساؤل يطرح حول مقصود المشرع من مسلكه هذا ؟ هل يمثل توجه مقصود في تنظيم المسألة يذهب نحو تأكيد الطابع العقدي للاتفاقية الجماعية في العمل ، أم إغفال قد يكون محل تعديل في المستقبل

---

[303] نذكر في هذا الصدد ، أن المادة L132-6-2 من قانون العمل الفرنسي حددت المدة القصوى للاتفاقية الجماعية المحددة لمدة بخمس سنوات ، و هي نفس المدة يقضي بها الفصل 32 من مجلة الشغل التونسية بالنسبة للاتفاقية المشتركة ، في حين حددتها المادة 119 من مدونة الشغل المغربية بثلاث سنوات ، و هي نفس المادة قررتها المادة 155 من قانون العمل المصري لسنة 2003 المعدل بموجب القانون رقم 180 لسنة 2008.

المبحث الثاني

أثار الاتفاقية الجماعية

بصيرورة الاتفاقية الجماعية للعمل صحيحة شكلا و مضمونا، على النحو الذي استلزمه المشرع ، تثبت لها صفة الإلزام و النفاذ ، و تنتج أثارها ، و هي على نوعين ، أثار عقدية ، لما تكسبه من حقوق و ترتبه من التزامات متبادلة ، في ذمة طرفيها ، و من في حكمهما ، و أثار أخرى ، تنظيمية لما تضعه من قواعد قانونية أو معيارية ، عامة و ملزمة ، تنظم شروط و علاقات العمل و تبرم ، على مقتضاها، عقود العمل الفردية ، التي تقوم بين أشخاص خاضعين لمجال تطبيقها [304].

و في هذا السياق ، يرى البعض [305] ، أن هذا الأثر المزدوج الذي يميز الاتفاقية الجماعية للعمل ويضفي عليها طبيعته الخاصة، وحدة متماسكة، لأن الغرض من الالتزامات التي تنشئها الاتفاقية الجماعية بصفتها التعاقدية ، هي ضمان تنفيذ القواعد التي تقررها بصفتها التنظيمية .

كما يشير البعض [306] ، إلى أن أهمية أحد الجانبين و غلبته في اتفاقية العمل الجماعية ، تتفاوت من بلد لأخر ، نتيجة الظروف الاقتصادية و السياسية ، و السياسة التشريعية ، بل و في داخل البلد الواحد ، من زمن لأخر ، نتيجة لتغير هذه الظروف .

في ضوء ما تقدم ، نعرض ، أثار اتفاقية العمل الجماعية ، في مطلبين على النحو التالي :

- المطلب الأول : الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية .
- المطلب الثاني : الآثار التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية .

---

[304] **إبراهيم الدسوقي أبو الليل:**، مرجع سابق، ص422 .

[305] – **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 782

– **زكي بدوي** : مرجع سابق ، ص 50 .

[306] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 575 .

المطلب الأول

الآثار العقدية لاتفاقية العمل الجماعية

ترتب الاتفاقية الجماعية للعمل ، شأنها شأن سائر العقود الملزمة للجانبين ، حقوق و التزامات متبادلة على عاتق أطرافها المتعاقدة ، و غالبا ما تتضمن الاتفاقية الجماعية ذاتها قواعد تنظيم كيفية تنفيذ هذه التزامات و الجزاءات التي تترتب على مخالفتها [307] .

و تتنوع هذه الالتزاما ت، و يمكن أن تكون متعلقة بالتزام بعمل، أو بامتناع عن عمل، أو بتحقيق نتيجة، وهي تخضع ، في تحديدها، لإرادة المتعاقدين ، في إطار احترام أحكام القانون و النظام العام .

و بناء عليه ، يكون من الصعب حصر هذه الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية الجماعية للعمل ، فهي تختلف من اتفاقية إلى أخرى ، بحسب الظروف و الأوضاع ، و المسائل التي تأتي لمعالجتها ، و تتولى الاتفاقية في ضوئها ، بيان الالتزامات التعاقدية الواقعة على عاتق طرفيها [308] .

و فضلا عن هذه الالتزامات الخاصة التي يحددها الطرفان المتعاقدان ، هناك الالتزامات العامة ، والتي ترجع إلى القانون، وهي على الأخص التزامين، أولهما الالتزام بتنفيذ الاتفاقية الجماعية بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية والأمانة، والثاني الالتزام بالامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية في العمل طوال مدة سريان الاتفاقية الجماعية ، وهوما يطلق عليه في الفقه الألماني، واجب السلام [309] .

---

[307] راجع في هذا الصدد :

- **تامر محمد سعفان** ، أطروحة دكتوراه ، سابق الإشارة إليها ، ص 373 .

-ANTOINE MAZEAUD:OP.CIT,P105-106

[308] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 578 .

[309] - **محمد أحمد اسماعيل** : مرجع سابق ، ص 413

- **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 783 .

- **إبراهيم الدسوقي أبو الليل**:، مرجع سابق، ص 422 .

في ضوء ما تقدم ينقسم المطلب الحالي إلى فرعين : على النحو التالي :

- الفرع الأول : الالتزام بتنفيذ الاتفاقية الجماعية بحسن نية
- الفرع الثاني : الالتزام بالامتناع عن إثارة المنازعات .

الفرع الأول

الالتزام بتنفيذ الاتفاقية بحسن نية

يترتب على إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، و تمام الشروط الشكلية المقررة لنفاذها ، إلزميتها بالنسبة للأطراف الذين أبرموها ابتداء ، و كذا الذين انضموا اليها في وقت لاحق على إبرامها ، بحيث يصيروا هؤلاء جميعا ملزمين بتنفيذ الالتزامات الناشئة على الاتفاقية الجماعية .

هذه القاعدة ، أكد عليها المشرع في القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل المذكور بنص عام ، حيث جاء في المادة 127 على أنه : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو أنضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة ".

كذلك ، فإن كل طرف في الاتفاقية الجماعية للعمل يصبح ملزما بتنفيذ الالتزامات الواقعة عليه ، بصفة إرادية وفق مبدأ التنفيذ العيني للالتزامات الواردة في المادتين 106و107من القانون المدني [310].

كما يمكن لأي طرف ، في الاتفاقية الجماعية للعمل ، في حالة مخالفة أو رفض الطرف الثاني تنفيذ ما عليه من التزامات اللجوء إلى التنفيذ القضائي ، سواء كان هذا الطرف شخصا

---

[310] تنص المادة 106 من ق.م . ج على أنه : " العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ، و لا تعديله إلا بإتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقررها القانون ."

كما تنص المادة 107 من نفس القانون على أنه : "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه و بحسن نية . و لا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب ، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون ، و العرف و العدالة ، بحسب طبيعة الالتزام ...." .

طبيعيا ، أو معنويا ، و هذا وفق أحكام المادة 128 من نفس القانون 11/90 المذكور [311] ، أو كان تنظيما نقابيا ممثلا للعمال أو لأصحاب العمل ، وفق أحكام المادة 129 من نفس القانون [312]

الفرع الثاني

الالتزام بالامتناع عن إثارة المنازعات

و يعتبر بعض الفقه الفرنسي [313] ، إن الالتزام بواجب السلم الاجتماعي ، الذي ينجم عن الاتفاقية الجماعية ، هو واجب نسبي في نطاقه و مداه ، حيث لا تلتزم به الأطراف ، إلا بالنسبة للمنازعات التي تثار حول تعديل شروط ، و أحكام الاتفاقية الجماعية ، و يظل للأطراف المتعاقدة كامل حريتهم في إثارة منازعة جماعية ، في غير هذه الحالة ، حيث يبقى لكل طرف اتخاذ أية بادرة تهدف اللجوء إلى المنازعة الجماعية ، لتحقيق مطالبه المتعلقة بمسألة لم تنظمها اتفاقية العمل الجماعية.

بعد هذا التوضيح ، التساؤل المطروح ، كيف تناول المشرع الجزائري هذه المسألة ؟ هل في اتجاه الاكتفاء بالالتزام العام بالتنفيذ بحسن النية ؟ أم في اتجاه فرض واجب السلام الاجتماعي بصفة صريحة في القانون المنظم للاتفاقية الجماعية للعمل ؟

نسجل في هذا الصدد ، أن القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل لم يتضمن أحكاما خاصة و صريحة تفرض تضمين الاتفاقية الجماعية واجب السلام الاجتماعي ، لكن البحث في مختلف مصادر قانون العمل تمكن من استخلاص بعض الشروط ، يؤدي إدراجها في نهاية الأمر إلى إرساء السلام الاجتماعي و الاستقرار في علاقات العمل .

---

[311] تنص المادة 128 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أنه : " يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة .

[312] تنص المادة 129 من نفس القانون المذكور على أنه : " يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية ، أن تباشر كل الدعاوي الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها ."

[313] – **MECHEL DESPAX :** OP.CIT , P 271

– **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : مرجع نفسه ، ص 598 .

و لعل في تأكيد المشرع على إلزام أطراف الاتفاقية الجماعية بتنفيذ الالتزامات الواقعة عليهم كما تقض بذلك المادة 127 من القانون 11/90 المذكورة، ما يفيد حرصه على خلق جو من الثقة بين الأطراف المتعاقدة، و ذلك لضمان السلم في العمل.

و تبدو رغبة المشرع في إرساء السلم الاجتماعي أكثر في تشجيعه لأطراف علاقة العمل على التفاوض و حل منازعاتهم بالطرق السلمية و الودية .

و نشير في هذا الصدد ، ما تقرره المادة 5 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المشار إليه ، من إمكانية إنشاء لجنة للمصالحة الاتفاقية ، تكلف بإيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تثور أثناء تنفيذ و سريان علاقة العمل [314]، تشكل و تحدد مهامها و نطاق عملها و سيرها بكل حرية و استقلالية بين الطرفين المتعاقدين وفق ما يتم الاتفاق عليه في الاتفاقية الجماعية للعمل أو الاتفاقيات الجماعية للعمل المبرمة بينهما، و هو ما أكدت عليه صراحة المادة 120 من القانون 11/90 المذكور.

كذلك، يمكن استخلاص تكريس السلم الاجتماعي و إضفاء الاستقرار على علاقة العمل ، فيما أورده المشرع بخصوص شروط و أحكام نقض الاتفاقية الجماعية للعمل ، سواء من خلال حظر نقضها خلال السنة الأولى لسريانها [315] ، أو من خلال الإلزام بالشروع في المفاوضات من

[314] تنص الفقرة الأولى من المادة 5 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المشار إليه على أنه : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها ."

[315] تنص المادة 131 من القانون 11/90 المذكور على أنه : " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا و لا يمكن ، مع ذلك ، أن يطرأ النقض في غضون أثنى عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها ".

أجل إبرام اتفاقية جماعية جديدة [316] ، أو من خلال أثار نقض الاتفاقية على عقود العمل التي أبرمت في ظلها [317] .

كما يستفاد وقوع الالتزام بالسلم الاجتماعي في العمل، مما نص عليه المشرع من تقييد في استخدام الطرق العنيفة لتسوية ما قد يطرأ على علاقات العمل من نزاعات عمل جماعية ، سواء من حيث تعليق ممارسة العمال لحقهم في اللجوء إلى الإضراب باستنفا د إجراءات و طرق التسوية الودية [318] ، أو من حيث حظر ممارسة حق الإضراب و توقيف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد الاتفاق على عرض النزاع الجماعي في العمل على التحكيم[319].

و يضاف إلى ذلك ، و في ذات الغاية ، ما تقرره المادة 45 من القانون 02/90 المذكور ، من وجوب الاستمرار في التفاوض الجماعي قصد تسوية النزاع الجماعي حتى خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في ممارسة حق الإضراب [320]

---

[316] تنص الفقرة الأولى من المادة 133 من نفس القانون على أنه : " يلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة " .

[317] تنص الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه : " و لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق ، و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة " .

[318] تنص المادة 24 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المذكور على أنه : " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه ، و في غياب طرق أخرى للتسوية ، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون ."

[319] تنص المادة 25 من نفس القانون على أنه : " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم ."

[320] تنص المادة 45 من نفس القانون على أنه : يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب ، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما " .

المطلب الثاني

الآثار التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية

بجانب الالتزامات المتبادلة التي ترتبها الاتفاقية الجماعية للعمل ، على النحو السابق بيانه ، فإنها تضع قواعد يتعين، على مقتضاها ، إبرام عقود العمل الفردية ، التي تدخل في نطاق تطبيقها [321].

من هذا الجانب ، تتمثل وظيفة الاتفاقية الجماعية الأساسية في وضع القانون الاتفاقي الذي ينضم مجموع شروط و ظروف العمل و علاقاته ، الأمر الذي تصبح معه الاتفاقية الجماعية المرجع القانوني المباشر لتنظيم عقود العمل الفردية من مختلف الجوانب المهنية و المادية و الاجتماعية ، حتى قيل أن الاتفاقية الجماعية للعمل هي دستور لعقود العمل الفردية [322] .

و يؤكد البعض [323] ، أن هذه الآثار ، التي تعرف باسم " الآثار التنظيمية أو المعيارية " هي التي تبعد بالاتفاقية الجماعية من دائرة العقود ، لتقربها من دائرة القانون . و تتجلى هذه الآثار، فيما لقواعد الاتفاقية الجماعية للعمل من صفة آمرة (الفرع الأول) تجعلها تنطبق على عقود العمل الفردية انطباقا آليا (الفرع الثاني) و فوريا (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الأثر الأمر

تتميز القواعد التي تضعها الاتفاقية الجماعية للعمل بالصفة الآمرة التي تتميز بها النصوص القانونية المتعلقة بالنظام العام ، فتنطبق على عقود العمل الفردية ، و لو تضمنت هذه

---

[321] - **FRANCOISE FAVENNEC-HERY ET PIERRE-YVES VERKINDT**: OP.CIT, 134

[322] – **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 787 .

– **إبراهيم الدسوقي أبو الليل:**، مرجع سابق، ص 416 .

–**ANTOINE MAZEAUD**:OP.CIT,P107

[323] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 601 .

الأخيرة ، بنودا تخالفها ، و هذا يعني خضوع عقود العمل الفردية للاتفاقية الجماعية للعمل [324]، و هو ما يشكل أبرز خصوصيات هذه الأخيرة [325] .

يكرس القانون هذا الطابع الآمر لقواعد الاتفاقية الجماعية للعمل ، في المادة 118 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1900 المتعلق بعلاقات العمل المذكور[326] ، التي بمقتضاها يقرر المشرع قاعدة عامة ، مفادها خضوع عقد العمل الفردي للقواعد التنظيمية الواردة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، بإعتبار هذه القواعد ، أكثر نفعا للعمال (الفقرة الأولى) ، ثم يرد استثناء ، و هو الشرط الأنفع الوارد بعقد العمل الفردي (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

خضوع عقد العمل الفردي للاتفاقية الجماعية للعمل

الواضح من مقتضيات المادة 118 من القانون 11/90 المذكور ، حرص المشرع على أداء الاتفاقية الجماعية للعمل لوظيفتها الجوهرية ، في ضمان توفير شروط أو ظروف عمل أنفع و أفيد لصالح العمال ، و يظهر ذلك بجلاء ، في تكريس الأثر الأمر الذي ترتبه الاتفاقية الجماعية للعمل على عقود العمل الفردية ، بحيث يشكل هذا الأثر ، حدا أدنى من حماية العمال لا يمكن النزول تحته أو حذفه بواسطة عقد عمل فردي .

---

324 – **PIERRE DOMINIQUE OLLIER**:OP.CIT,P345
- **GERARD COUTTURIER**: OP.CIT,P486
-**BERNARD TEYSSIE**: OP.CIT,P362

325 **محمود جمال الدين زكي** : المرجع نفسه ، ص 791 .

326 تنص المادة 118 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه : " تفرض على الهيئة المستخدمة لأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها و تطبق على عمالها ، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة من عقود العمل المبرمة مع المستخدم ".

الفصل الثالث

مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية وتسوية منازعاتها

سنتناول في هذا الفصل المسائل الواردة والمحتملة عقب تكوين اتفاقية العمل الجماعية وآثار تنفيذها، وتبرز في هذا الصدد، مسألة أولى، تتعلق بكيفية إدخال المرونة على قواعد و أحكام اتفاقية العمل الجماعية و تأقلمها مع التغيرات التي يفرزها التطور والاقتصادي والاجتماعي والمهني المستمر، وهذا من خلال التطرق لتقنيتي مراجعة ونقض أحكام الاتفاقية الجماعية .

أما المسألة الثانية، فتتعلق بكيفية معالجة وتسوية المنازعات التي قد تنشأ عن الاتفاقية الجماعية للعمل أثناء مدة سريانها و تنفيذها.

المبحث الأول

مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية

ينظر لاتفاقية العمل الجماعية على أنها عامل مرونة داخل قانون العمل، ووسيلة لأقلمة أحكامه مع التغيرات والمستجدات التي يفرزها التطور الاقتصادي والاجتماعي والمهني، وهي بذلك، تبرز عن جزء من حقيقتها، في تقديم الحل لتجاوز الجمود الذي يتصف به تشريع العمل.

والتساؤل الذي يطرح نفسه في هذا السياق:

كيف تتفادى الاتفاقية الجماعية، هي الأخرى من أن تحول قواعدها إلى نصوص قانونية جامدة لا تختلف عن النصوص التي يضعها المشرع ؟ وما هي الآليات القانونية المقررة في ذلك ؟

في هذا الإطار ، يمكن القول أن أحكام الاتفاقية الجماعية ليست بالتنظيم النهائي لشروط وعلاقات العمل حسب المنطق الذي يسير عليه النص التشريعي ، إنما يقوم نظامها القانوني على تنظيم الوضعية الآنية في انتظار تغيير قادم ، من شأنه أن يحسن المصالح المشتركة لأطراف علاقة العمل، ويستجيب إلى الواقع المهني والاقتصادي والاجتماعي المتغير باستمرار .

ففي هذا الصدد، أجمعت القوانين المقارنة ، على أن المراجعة والنق ض يحتلان موضوعا خاصا في قانون العمل الاتفاقي، وذلك سواء من حيث إقرارهما القانوني، أو من حيث أهميتهما العملية في تقرير مصير الاتفاقية الجماعية للعمل، التي ظهرت للوجود بناء على توفر الإ رادة الجماعية لأطراف الاتفاقية الجماعية ، ومن ثم، إدخال التغيير على مجرى الاتفاقية الجماعية للعمل ، وفي تقرير مصير سيرورتها ، وهو ما يعمل على إضفاء المرونة والتأقلم لقانون العمل .

وبالنظر لأهمية التقنيتين، واختلاف الوظيفة التي تؤديها كل منهما ، بحيث تسعى المراجعة إلى تغيير الالتزامات والقواعد الاتفاقية، في حين أن النوض هو وضع حد لهذه الالتزامات والقواعد

الاتفاقية [327]، نعرض أولا إلى مراجعة الاتفاقية الجماعية للعمل (المطلب الأول) ، ثم ثانيا، إلى نقض أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

مراجعة أحكام الاتفاقية الجماعية

حتى تكون مقتضيات الاتفاقية الجماعية مسايرة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية المستجدة ، أقر المشرع مراجعة أحكامها وقواعدها بالشكل الذي ينسجم وهذه التطورات .

والتساؤل الذي نطرحه في هذا الصدد حول الإطار المنظم لهذه الآلية، التي تزيد الاتفاقية الجماعية أهمية متميزة بطابع واقي باعتبارها تسمح بإضفاء المزيد من المرونة على أحكامها وقواعدها مواكبة للتطورات والمستجدات ؟ ومنه التعريف على ما قدمه المشرع من قواعد تضفي الدقة على آلية المراجعة ، حتى يتسنى للأطراف اعتمادها وممارستها بالشكل المقرر لها ؟

وعليه ؟ ما هو مفهوم المراجعة ؟ وما هي إجراءات ممارستها؟ ثم، ما هي الآثار المترتبة عنها ؟

إجابة عن الأسئلة المقدمة ، نقسم هذا المطلب لفرعين، على النحو التالي :

- الفرع الأول : مفهوم المراجعة وإجراءات ممارستها .
- الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن مراجعة الاتفاقية الجماعية .

المطلب الثاني

نقض أحكام الاتفاقية الجماعية .

يعد النقض من أبرز التقنيات القانونية التي يتم من خلالها إدخال تغيير على مجرى الاتفاقية الجماعية للعمل، فإلى جانب المراجعة التي تعمل على تعديل بعض مقتضيات الاتفاقية الجماعية،

[327] **PIERRE DOMINIQUE OLLIER**:OP.CIT,P346

يأتي النقض لوضع حد للالتزامات القائمة، لذلك يعد هذا الأخير، تصرفا قانونيا استثنائي في غاية الأهمية والخطورة في ذات الوقت .

فمن ناحية، بتوز أهمية النقض كآلية مرونة في خدمة التفاوض المستمر ، يدخل التغيير على الاتفاقية الجماعية، ويجنبها الجمود الذي تتصف به القواعد التي يضعها المشرع .

ومن ناحية أخرى، تبرز خطورة النقض، فيما يخشى أن يترتب عنه من آثار من الناحيتين القانونية والاجتماعية، فيمكن أن يؤدي إلى حالة من ال فراغ القانوني الذي ينجم لاحقا عن غياب القواعد القانونية، ويترتب عليه حرمان العمال من الحماية الاتفاقية، كما أنه يفسح المجال أمام اضطراب في علاقات العمل وإثارة للمنازعات، ومن شأن ذلك زعزعة السلم والاستقرار الاجتماعي، وهو الآمر الذي يحاول المشرع تفاديه، بالتدخل في تنظيم ممارسة هذا الإجراء، بضبط إجراءاته وشروط ممارسته ، في صفة آمرة وملزمة، يتعين على الأطراف الراغبة في ممارسته التقيد باحترامها، وهو ما عمد إليه المشرع الجزائري ، على غرار القوانين المقارنة.

ففي هذا الصدد، يمكن الرجوع إلى مقتضيات الأحكام الواردة في المواد 131 و 132 و 133 من القانون 11/90 المذكور، للقول أن المشرع ، أجاز صراحة اللجوء إلى إجراء نقض أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل و وضع شروط لممارسته (الفرع الأول)، وبين الآثار المترتبة عن الشروع فيه وتمامه (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

شروط و إجراءات ممارسة النقض .

لئن أجاز المشرع نقض أحكام اتفاقية العمل الجماعية ، فإنه قد ضبط وقيد هذا الإجراء ، بأن خول أطراف الاتفاقية الجماعية وليس سواهم أمر تقرير اللجوء إليه ، على أن لا يكون خلال السنة الأولى لسريان الاتفاقية الجماعية (الفقرة الأولى)، وأن يتم بالكيفية والإجراءات المقررة قانونا و اتفاقا (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

إجازة نقض الاتفاقية الجماعية

بالرجوع إلى المقتضيات القانونية المقررة ، فإن القاعدة هي إجازة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا (أ) و الاستثناء حظر النقض خلال السنة الأولى لنفاذ الاتفاقية الجماعية (ب) .

الفقرة الثانية

إجراء الأخطار بالنقض

لئن كان إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ، كما رأينا سابقا ، يخضع لشروط موضوعية وشكلية جوهرية حتى تنتج آثارها بصفة صحيحة، فإن التحلل منها باستخدام النقض ، يخضع هو الآخر ، إلى شروط وإجراءات ملزمة ، حرص المشرع على بيانها في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، نورها في :

- تبليغ النقض إلى أطراف و جهات محددة (أ).
- الشكل والكيفية التي يتم بها النقض (ب).

أ – الجهات و الأطراف المعنية بالتبليغ

جاء في المادة 132 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " يبلغ النقض برسالة مسجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل ، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها . "

المستفاد من نص المادة المذكورة ، أنه يتعين على الطرف المبادر بالنقض تبليغ عزمه هذا إلى أطراف الاتفاقية الجماعية الأخرى الذين ابرمت معهم الاتفاقية برسالة مسجلة ، ثم أنه يتعين

إلى جانب ذلك ، إرسال نسخة من هذه الرسالة إلى جهتين: مفتشية العمل، التي سجلت الاتفاقية الجماعية المعينة بالنقض، و كتابة الضبط التابعة للمحكمة ، المودع لديها الاتفاقية .

ب – كيفية تبليغ النقض

استنادا للمقتضيات الواردة في نفس المادة 132 من القانون 11/90 المذكور، حدد المشرع الكيفية التي يتم بها تبليغ النقض ، إذ يتعين على الطرف الذي يباشر به ، تبليغ أطراف الاتفاقية الجماعية الآخرين كتابة بموجب رسالة مسجلة، وذلك حتى يتسنى له إثبات تبليغه بالنقض الى جميع أطراف الاتفاقية الجماعية المتعاقدة .

و إلى جانب هذا التبليغ ، يرسل الطرف الذي يباشر بالنقض نسخة من رسالة النقض إلى كل من مفتشية العمل، التي سجلت الاتفاقية المعنية ، و إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة التي أودعت لديها الاتفاقية .

الفرع الثاني

آثار نقض الاتفاقية الجماعية

لا ريب في أن نقض الاتفاقية الجماعية للعمل يترك فراغا على جانب كبير من الخطورة ، لما قد ينجز عليه من اضطرابات ومنازعات تمس بالسلام الاجتماعي والاستقرار لعلاقات العمل ، تكون ناتجة عن تغيب لأحكام وقواعد اتفاقية كانت سائدة لفترة زمنية ، و لسد هذا الفراغ يتطلب اللجوء إلى هذا الإجراء ، التقيد بأحكام يكون قد استلزمها المشرع قصد ضبط المرحلة التي تعقب النقض .

وفي هدا الصدد ، تضمن قانون العمل الجزائري، على غرار القوانين المقارنة ، آثار تترتب عن ممارسة النقض ، حيث أكدت المادة 133 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور على أن يعقب تبليغ نقض الاتفاقية الجماعية الشروع في المفاوضات قصد إبرام اتفاقية جماعية جديدة (الفقرة الأولى) ، و أن لا يؤثر هذا النقض على عقود العمل الفردية التي أبرمت في ظلها ، والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة (ال فقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

إلزامية الشروع في التفاوض الجماعي عقب تبليغ النقض

جاء في الفقرة الأولى من المادة 133 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور أنه " يلزم تبليغ النقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما لإبرام اتفاقية جماعية جديدة ".

بموجب هذا النص ، ألقى المشرع على عاتق أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل التزاما باللجوء إلى التفاوض الجماعي ، يوجب عليهم الشروع في مفاوضات قصد إبرام اتفاقية جماعية جديدة، لتساير التغيرات والتطورات والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية المعينة بالنقض .

كذلك، بموجب نفس النص المذكور، حدد المشرع لأطراف الاتفاقية الجماعية أجلا معينا للقيام بهذا الالتزام، بأن يكون في ظرف الثلاثين يوما التي تلي تبليغ النقض ، والذي يكون وفقا للشروط و الكيفيات المقررة بموجب المادة 132 من نفس القانون المذكور.

ولئن كان موقف المشرع هذا ، مهما وحاسما ، بإقراره للإلزام بإجراء التفاوض الجماعي ، في أجل محدد ، وهو ما عمد المشرع الفرنسي إلى فرضه [328] فإن اللجوء إلى التفاوض الجماعي، وعلى الرغم من أهميته ، فهو لا يعدو أن يكون خطوة إجرائية ، و لا يمكن أن تنتظر أن يذهب المشرع لأبعد من ذلك، بفرض نتيجة معينة .

ولا ريب في أهمية سلوك طريق التفاوض الجماعي مباشرة عقب نقض الاتفاقية الجماعية ، لما لذلك من أثر طيب عن تشجيع إقامة سلوك التعاون والتقارب في وجهات النظر مما ينعكس بدوره بالإيجاب على علاقات العمل .

---

[328] ذلك أن المقرر بالمادتين L 132-8 في فقرتها الخامسة و المادة L 132-14 من قانون العمل الفرنسي، التزام أطراف الاتفاقية الجماعية عند استخدامها الحق نقض الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة ، باستئناف المفاوضات ، في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ نقض الاتفاقية و إعلان النقض وفقا لما يتطلبه القانون .

المبحث الثاني

آليات تسوية المنازعات الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية

قد يعترض تطبيق اتفاقية العمل الجماعية على صعيد الميدان، بعض الصعوبات والخلافات التي تعود إلى اختلاف الأطراف في تفسير بعض أحكاها، وفي كيفية تنفيذها، كما قد يجرى في بعض الحالات الإخلال بالأحكام الواردة في الاتفاقية، الأمر الذي يتطلب حلها وتسويتها .

وفي هذا الصدد، تخضع المنازعات الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية إلى تسوية بالطرق الودية ، خارج الإطار القضائي (المطلب الأول) ، كما تخضع إلى ال طريق القضائي، وذلك عن طريق القيام بالدعوى القضائية لدى الجهة القضائية المختصة (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

الطرق الودية لتسوية المنازعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية

إذا شكل النزاع الناشئ عن الاتفاقية الجماعية للعمل نزاعا جماعيا للعمل، فإن تسويته تتم وفق الطرق التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية الجماعية (الفرع الأول) .

فإذا لم ترد في الاتفاقية الجماعية طرق متفق عليها لتسوية النزاعات الناشئة عنها، فإن النزاع الذي ثار بين طرفي الاتفاقية الجماعية يخضع للطرق القانونية للتسوية الودية المقررة بشأن النزاعات الجماعية في العمــل (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

التسوية الودية الاتفاقية .

تبين لنا فيما سبق ، أن المشرع ، عند تحديده للمحل الموضوعي للاتفاقية الجماعية، لم يشأ أن يحدد موضوعاتها بالشكل الحصري ، و إنما ترك الحرية الواسعة لأطراف الاتفاقية الجماعية في

تضمينها ما شاؤا من موضوعات، بدون قيد أو شرط إلا ما تعلق بالنظام العام ، وهذا ما تم استخلاصه من المواضيع التي يتعين معالجتها في الاتفاقية الجماعية ، سواء من خلال المواد التي أحالت صراحة بعض المواضيع إلى التفاوض الجماعي ، أو المقتضيات الواردة بالمادتين 114 و 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور .

وعلى ذلك ، ليس ثمة ما يمنع الأطراف في الاتفاقية الجماعية من إنشاء طرق للوقاية والتسوية الودية للنزاعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية، ويتولى هؤلاء الأطراف أنفسهم أمر تحديد تشكيلها و اختصاصاتها وإجراءات عملها وسيرها في بنود و أحكام تنظم في الاتفاقية الجماعية، بل أن المشرع ذاته في القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، يحث أطراف علاقة العمل على إنشاء طرق اتفاقية لتنمية وتقوية العمل الوقائي وتسوية النزاعات الجماعية في العمل .

ومن هذا المنطلق، من جملة المواضيع التي عادة ما تتضمنها الاتفاقية الجماعية للعمل، في ه ذا الخصوص، إنشاء وتنظيم طرق الوقاية والتسوية الودية للنزاعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية، نظام الاجتماعات واللقاءات الدورية (الفقرة الأولى)، ونظام المصالحة الاتفاقية (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

نظام الاجتماعات واللقاءات الدورية .

جاء في المادة 4 من القانون 02/90 المشار إليه على أنه " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابين .

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال" .

الواضح من نص المادة المذكورة ، أن المشرع يؤكد على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، من خلال الاجتماعات واللقاءات الدورية التي تنعقد داخل الهيئة المستخدمة لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل، وهي الطريقة التي تتميز بالتفاوض والتشاور الجماعي المباشر (أ) ، وبالطابع الاتفاقي في تنظيمها وتسييرها (ب) .

أ – التفاوض الجماعي المباشر

أعمالا لمبدأ العمل على إقامة طرق و إجراءات تتيح الإلتقاء والاتصال وتبال المعلومات والتعاون في دراسة المشاكل والصعوبات التي تتخللها علاقات العمل و الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، نص المشرع على طريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية بموجب الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون 02/90 المذكور .

وتقوم هذه الطريقة على التقاء واجتماع ممثلي العمال وأصحاب العمل داخل الهيئة المستخدمة، بغية دراسة القضايا والمسائل التي تتعلق بالأوضاع المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل.

وجلي أن في عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية داخل الهيئة المستخدمة أهمية بالغة ، حيث تبقى الإتصال المباشر والدائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور والتفاوض الجماعي المباشر، وتتيح المشاركة والتعاون من أجل وقاية أي خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تمكن هذه الاجتماعات واللقاءات الدورية من طرح الانشغالات والمشاكل والصعوبات وعرض التحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية وتقديم التصورات والحلول المقترحة لها [329] ، كل ذلك في إطار منظم وتبادلي يسوده التفاوض ويتفادى المواجهة واللجوء إلى القوة [330] .

ب – الطابع الاتفاقي في التنظيم والتسيير

لئن جاءت طريقة لاجتماعات واللقاءات الدورية طريقة قانونية، اقرها المشرع للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، فهي تتميز بطابعها الاتفاقي من حيث التنظيم و التسيير .

---

[329] **أحمية سليمان**: أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، **1998**، ص 76–97 .

[330] **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية مرجع سابق، ص 362 .

ذلك أن المشرع، في الفقرة الأخيرة من المادة 4 من القانون 02/90 المذكور، أحال صراحة أمر تنظيم وتسيير طريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية إلى ما تحدده الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية .

ومن ثم، فان المسائل المتعلقة بدورية ومواعيد الاجتماعات واللقاءات، وكيفية تسييرها وقواعد و إجراءات عملها ، وغيرها من المسائل التنظيمية لعمل هذه الطريقة هي مواضيع تحددها الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل بكل حرية واستقلالية .

جسدت معظم الاتفاقيات الجماعية الجوانب التنظيمية والإجرائية لطريقة الاجتماعات واللقاءات الدورية ، بغية دراسة الوضعية الاجتماعية والمهنية والشروط العامة داخل الهيئة المستخدمة، واختلفت في تحديد تاريخ دوراتها العادية، فمن الاتفاقيات من جعلتها نصف شهرية [331] ، والأخرى شهرية [332] ، ومنها من جعلتها كل شهرين على الأقل [333] ، في حين جعلتها بعض الاتفاقيات كل ثلاثة أشهر[334] .

الفقرة الثانية

نظام اللجان الاتفاقية المشتركة.

قد يقع الاختلاف في كل المسائل المدروسة أو بعضها، أثناء الاجتماعات واللقاءات الدورية، ولمواجهة هذا الفرض، ألزم المشرع ، الطرفين بمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهذا ما قضى به في الفقرة الأولى من المادة 5 من القانون 02/90 المشار إليه ، والتي جاء فيها على أنه : " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو

---

[331] المادة 1/20 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر .

[332] المادة 96 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة، والمادة 28 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي بالنسبة للاجتماعات التي تكون في الوحدات والفروع التابعة للمؤسسة .

[333] المادة 131-1 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المحررة بتاريخ 2013/06/10 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة .

[334] المادة 113 من الاتفاقية الجماعية الاطارية للقطاع الاقتصادي الخاص المحررة بتاريخ 09/30/ والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2006/10/15 تحت رقم 06/02، والمادة 28 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي بالنسبة للاجتماعات المنعقدة .

في بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون من الجانبين طرفا فيها . "

الواضح من النص المذكور ، أن المشرع، اعتبر هذه المصالحة اتفـاقية ، تكون على مستوى الهيئة المستخدمة، تنشأ وتنظم ويحدد سيرها و كيفيات عملها من قبل طرفي الاتفاقية الجماعية، وفقا لما يتم لاتفاق عليه، وهو الأمر الذي أكد عليه المشرع بموجب المادة 120 من القانون 11/90 المشار إليه ، عندما جعل تنظيم إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل من المسائل التي تعالجها على الخصوص اتفاقية العمل الجماعية.

وهكذا ، عملا بمقتضيات المادتين المذكورتين، جسدت الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة، طريقة المصالحة الاتفاقية ، من خلال نظام اللجان المشتركة المتساوية الأعضاء، واختلفت في التسميات التي أطلقت عليها، وفي تشكيلها وطريقة عملها وسيرها ، وهو أمر منطقي، ينسجم مع طبيعتها الاتفاقية وحرية و استقلالية طرفيها في تنظيمها وتسييرها .

وفي سياق وضع طرق للمصالحة لمواجهة وتسوية النزاعات التي تنشأ عن الاتفاقية الجماعية للعمل، حول تفسير أحكامها أو كيفية تطبيق مقتضياتها ، اهتمت عديد الاتفاقيات الجماعية المتحصل عليها، بتكوين لجان متخصصة للإشراف على تفسير وتطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل ، تأخذ في الغالب ، شكل لجنة مشتركة للتفسير (أ) ، ولجنة لتطبيق وتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية (ب) .

أ – لجنة تفسير الاتفاقية الجماعية

عادة ما تتضمن الاتفاقية الجماعية للجنة متخصصة في تفسير ما قد يعترى بنودها من غموض، وما يكتنف مدلولها من شك، يتم النص في الاتفاقية الجماعية على تشكيلها ومهامها، تضم عدد متساو من الممثلين لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية ، وهي لجنة تعتمد على تركيبة بشرية

مشتركة، وغالبا ما يكون هؤلاء الممثلين ممن شاركوا أو ساهموا في إبرام الاتفاقية الجماعية ، أو على الأقل في الإعداد لها، ليتسنى لهم الوقوف على المعاني التي يجب إعطاؤها لأحكامها [335] .

لم تغفل بعض الاتفاقيات الجماعية النص على إنشاء لجنة متساوية الأعضاء خاصة بتفسير القواعد التي تضمها الاتفاقية الجماعية وملحقاتها [336] ، و أكدت بعض الاتفاقيات على أن يتم اختيار الأعضاء المشكلين لها من بين المشاركين في مفاوضات الاتفاقية الجماعية [337] ، و أسندت مهمة التفسير في بعض الاتفاقيات التي لها وحدات وفروع على المستوى الوطني،إلى لجنة وطنية للتفسير[338] .

ب – لجنة تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية

استنادا للمقتضيات الواردة بالمادتين 5 من القانون 02/90 المشار إليه والمادة 120 من القانون 11/90 المشار إليه، أجا ز المشرع لطرفي الاتفاقية الجماعية تشكيل لجنة للمصالحة ، تتولى تسوية ما يعرض عليها من نزاعات جماعية .

إعمالا لهذه المقتضيات ، تضمنت العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية، حيث نصت على إنشاء لجنة مصالحة متساوية الأعضاء، مهمتها وضع الحلول المناسبة للنزاعات الجماعية التي قد تنشأ أثناء تنفيذ و سريان علاقة العمل ، ومن بينها النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل .

أسندت أغلبية الاتفاقيات الجماعية مهمة المصالحة الداخلية للجنة متساوية الأعضاء تدعى " اللجنة المتساوية الأعضاء للمصالحة [339] ".

---

[335] **MICHEL DESPAX** : OP CIT, P258

[336] المادة 382 الفقرة الأخيرة من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، والمادة 312 من الاتفاقية الجماعية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ، و المادة 253 من الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى لمجمع سونلغاز المحررة بتاريخ 2006/10/23 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل للجزائر العاصمة بتاريخ 2006/12/12 تحت رقم06/11 ، والمادة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[337] المادة 11 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[338] المادة 13 من الاتفاقية الجماعية للضمان الاجتماعي .

[339] المادة 22–1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، والمادة 31 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، والمادة 99 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للجنة حق استدعاء لأشخاص مؤهلين لحضور جلسة المصالحة ، على أن لا يمس ذلك بطابعها المتساوي الأعضاء [340]، ويؤكد البعض[341] أن مثل هذا الإجراء يوحي بالتطورالذي عرفته عملية التفاوض الجماعي في الجزائر رغم حداثتها، حيث أدرك الشركاء الاجتماعيين أن حضور ذوي الكفاءات والمؤهلات لجلسات التفاوض الجماعي أمر ضروري، لتكييف الأحكام المتفق عليها مع النصوص التشريعية والتنظيمية من جهة ، ومع خصوصية المؤسسة من جهة ثانية .

الفرع الثاني

التسوية الودية القانونية

بينا فيما سبق ، دور الأطراف في ترتيب وظيفة الاتفاقية الجماعية في السعي للحل الودي للنزاعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية ، لكن يوجد إلى جانب ذلك، دور المشرع في ترتيب و إقامة هذا الحل الودي لهذا النوع من النزاعات .

ومن ثم، التساؤل المطروح: ما هي الطرق القانونية للتسوية الودية للنزاعات الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للعمل ؟ سنتناول الإجابة عن هذا التساؤل بالتعرض لطرق التسوية الودية الواردة بالقانون 02/90 المشار إليه ، كما يلي :

- المصالحة القانونية (الفقرة الأولى) .
- الوساطة (الفقرة الثانية) .
- التحكيم (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى

المصالحة القانونية

[340] المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ، والمادة 2/22 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، والمادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

[341] **بن عزوز بن صابر**: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق، ص 272- 273 .

تنص المادة 5 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه على أنه " إذا اختلف الطرفان في حل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها .

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليما ".

الواضح من نص المادة المذكورة، أن هناك نوعين من المصالحة : النوع الأول، وهو المصالحة الاتفاقية، التي يتم إنشائها وتنظيم عملها بموجب الاتفاقية الجماعية للعمل وهذا على النحو السابق بيانه.

أما النوع الثاني ، فيعرف بالمصالحة القانونية، ويلجأ إليها إذا لم ترد بللاتفاقية الجماعية المصالحة الاتفاقية، أو في حالة فشلها، حيث يرفع النزاع الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم بمحاولة التسوية الصلحية [342] .

وتظهــر هــذه المصالحة القانونية متميزة بطابعها الإجباري (أ) وبتكليف مفتش العمل بهذه المهمة الصلحية (ب) .

أ – الطابع الإجباري

أوجب المشرع إجراء المحاولة الصلحية لتسوية النزاع الجماعي في العمل من خلال الفقرة الأولى من المادة 6 المعدلة [343] من القانون 02/90 المشار إليه ، والتي جاء فيها : " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل ، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال " .

---

[342] **رشيد واضح** : منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 97–98 .

[343] بموجب المادة 3 من القانون 27/91 المؤرخ في 2 ديسمبر 1991 .

ويستخلص كذلك، الطابع الإجباري لهذه المصالحة، من خلال جعلها من الشروط ال لازمة لممارسة حق الإضراب، حيث يقيد اللجوء إليه ، باستفاء الطرق الودية للتسوية ، ومنها المصالحة [344].

وجلى أن التأكيد على الطابع الإجباري للمصالحة يرجى منه العمل على تفادي كل تأزم وتفاقم للنزاعات الجماعية في العمل وإزالة كل انسداد من العلاقات وصعوبة في الاتصالات بين الطرفين المتنازعين، فضلا عن نية مراقبة ومتابعة عالم الشغل ومعرفة تفاصيل العلاقات التنازعية بفوض عرضها على مفتشية العمل .

ب – تكليف مفتش العمل

وفقا للمقتضيات الواردة بالمادة 6 من القانون رقم 02/90 المذكور، تتولى مفتشية العمل المعروض عليها النزاع الجماعي وجوبا بالمحاولة الصلحية بين الطرفين المتنازعين، وبالتالي، أسند المشرع، هذه المهمة، إلى جهة إدارية، بخلاف بعض القوانين المقارنة، حيث من حت هذه المحاولة الصلحية إلى لجان ثلاثية التشكيل تجمع بين السلطات العمومية والعمال و أصحاب العمل، كما هو الحال في القانون الفرنسي [345] .

وبعد رفع النزاع الجماعي لمفتشية العمل ، يقوم مفتش العمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (04) الموالية لأخطار ، قصد تسجيل آراء ومواقف ومطالب كل طرف حول المسائل المتنازع فيها، ثم بعد ذلك ، تبدأ جلسات المصالحة، التي تكون بحضور الطرفين وتحت إدارة مفتش العمل [346] .

وما تجدر الإشارة إليه، أن المشرع يحرص على حضور طرفي النزاع الجماعي في العمل لجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، إذ أوجب حضورهما [347]، و رتب عقوبات جزائية تطبق على كل من يتغيب منهما عن الحضور لهذه الجلسات بدون سبب ومبرر شرعي[348].

---

[344] راجع مقتضيات المادة 24 من القانون 02/90 المشار إليه .

[345] راجع المقتضيات الواردة بالمادتين R 523-3 و R 523-4 من قانون العمل الفرنسي بخصوص تشكيل اللجنة الجهوية للمصالحة و اللجنة الوطنية للمصالحة .

[346] راجع مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 6 المعدلة من القانون 02/90 المشار إليه .

[347] المادة 7 من القانون 02/90 المشار إليه .

والواقع أن حضورالطرفين لجلسات المصالحة له أكثر من أهمية ، بحيث يعمل على ضمان الاتصال و الالتقاء ، قصد ازالة الحالة التنازعية و الانسداد في المواقف ، الأمر الذي يساعد على نجاح التسوية الودية والفعالة للنزاع القائم .

وفي هذا السياق ، إن مهمة مفتش العمل في حقيقتها، تقوم على بدل المساعي والجهود لتقريب وجهات النظر، وحمل ودفع الطرفين المتنازعين إلى الاتفاق والتصالح ، و لا يتصور وقوع مصالحة في غياب الطرفين أو أحدهما .

وقد تنتهي المصالحة بتسوية النزاع القائم بصفة كاملة ، و في هذه الحالة ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما قد تنتهي المصالحة بتسوية جزئية للنزاع القائم، وفي هذه الحالة ، يعد مفتش العمل محضرا يدون فيه المسائل المتفق عليها، وكذلك، المسائل التي يستمر الخلاف قائما بشأنها ، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الظبط بالمحكمة المختصة إقليما [349] .

أما إذا كان الحل الذي أقترحه مفتش العمل لم يحصل على رضاء أحد الطرفين ، أو كليهما، يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة ، وعندها يمكن لهما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، و أحكام القانون 02/90 المشار إليه [350] .

الفقرة الثانية

الوساطة

تماشيا مع ميزة التطور المحتمل للنزاعات الجماعية في العمل، وقصد توفير فرص وطرق متعددة للتسوية الودية التي تحضى برضى وقبول من قبل الأطراف المتنازعة ، خاصة عندما تصبح العلاقات في وضعيات كثيرا ما توصف بالتأزم والانسداد ، جراء فشل وعجز الطرق التي تم اللجوء إليها في تسوية النزاع القائم، فأن اللجوء إلى طرق أخرى تتلاءم وتتماشى مع هذه الوضعيات والمراحل يصبح أمرا ضروريا .

---

[348] المادة 53 من القانون 02/90 المشار إليه .

[349] المادة 8 المعدلة من القانون 02/90 المشار إليه .

[350] المادة 9 من نفس القانون .

في هذا الشأن، عادة ما يلجأ إلى طلب العون والمساعدة من طرف من الغير، أجنبي عن علاقة العمل، يتوفر على الكفاءة والخبرة والتخصص في شؤون وعلاقات العمل ، انه شخص الوسيط .

إن الاهتمام بنظام الوساطة بدأ يأخذ مكانة هامة في قوانين العمل الحديثة حيث أضحت الوساطة إحدى الطرق الأساسية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، ولم يغفل المشرع الجزائري هذه الطريقة في قانون العمل الحالي، حيث استحدثها ونص عليها لأول مرة ضمن طرق التسوية القانونية التي جاء بها القانون 02/90 المشار إليه.

بالرجوع إلى الأحكام القانونية المنظمة لطريقة الوساطة نبرز أهمها كمايلي :

- التراضي في اللجوء إلى الوساطة وفي اختيار شخص الوسيط (أ) .
- تسيير الوساطة وكيفية تنفيذ نتائجها (ب) .

أ – التراضي في اللجوء إلى الوساطة وفي اختيار شخص الوسيط

لئن أقر المشرع طريقة الوساطة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل فإنه قد جعلها وليدة لإرادة الطرفين المتنازعين، متى وضحت هذه الإرادة وفق الشروط التي أقرها القانون، حيث كرس حرية اللجوء إليها، وفي اختيار شخص الوسيط.

ففي تحديد شروط الوساطة، قضى المشرع ، بأن تكون بحصول الاتفاق على اللجوء إليها بين الطرفين المتنازعين [351] ، وأن يشتركان في تحديد شخص الوسيط [352]، وهنا يبدو أن الاتفاق على تعيين شخص الوسيط يعتبر عنصرا أساسيا في الاتفاق على الوساطة .

كما تجدر الإشارة في هذا السياق، أن المشرع ذهب بعيدا في احترام إرادة الطرفين المتنازعين، بحيث لم يعمد إلى تحديد طبيعة المواضيع التي يجوز التوسط فيها ، و لم يشترط صراحة تعيين اسم وصفة الوسيط في طلب الاتفاق على الوساطة، ولم ينص على أي توجيه أو تدخل في هذا الشأن، حتى أنه لم يعمد إلى الأخذ بنمط التحديد المسبق، بوضع قائمة ، تتضمن

---

[351] المادة 9 فقرة 2 من القانون 02/90 المشار إليه

[352] المادة 10 من نفس القانون .

أسماء و صفات الوسطاء المؤهلين والمكلفين بهذه المهمة، كما هو معمول به في تشريعات العمل المقارنة [353] .

وهنا نتساءل هل هذا الإجراء، يمثل توجه مقصود للمشرع في تنظيم المسألة أم إغفال أو نقص قد يكون محل تعديل في المستقبل؟ .

لا ريب في أن لهذه المسألة أهمية قانونية وعملية ، تتعلق أولا بسلطة الوسيط و حدودها في التقيد بالمواضيع الواردة في اتفاق الوساطة ، ومن ثم، في احترام إرادة الطرفين المتنازعين من الناحية الموضوعية والشخصية لمحل الوساطة، لذلك ، يقترح إضافة فقرة إلى نص المادة 10 من القانون 02/90 المشار إليه كما يلي : " ويعين الاتفاق مواضيع النزاع واسم وصفه الوسيط " .

كذلك ، من الناحية العملية، نميل إلى وضع قائمة بأسماء وصفات أشخاص ذوي خبرة وتخصص وكفاءة في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية، تعد بقرار من الوزير المعني بالاتفاق مع المنظمات النقابية للعمال و لأصحاب العمل الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني ، ونحن نذهب الى أبعد من ذلك، في اقتراح وضع تحت تصرف وخدمة الأطراف المتنازعة ، النمط الحر أو النظامي للوساطة ، بإنشاء هيئات مستقلة ومتخصصة تتولى مهام التسوية الودية من مصالحة ووساطة وتحكيم .

ب – تسيير الوساطة وكيفية تنفيذ نتائجها

تحدد عملية الوساطة من بدايتها إلى نهايتها في مرحلتين أساسيتين ، الأولى تشكل بداية عمل الوساطة ، والثانية تشكل نهاية الوساطة باقتراح التوصية .

وهكذا لتحريك الوساطة ، يشترط حصول الفشل الكلي أو الجزئي في تسوية النزاع عن طريق المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل المتخصصة[354] ، من جهة، ومن جهة ثانية ، حصول الاتفاق على اللجوء إليها و الاشتراك في تعيين شخص وسيط [355] .

[353] على سبيل المثال ، في القانون الفرنسي تحدد قائمة الوسطاء من قبل وزير العمل ، بعد استشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلية للعمال و أصحاب العمل وهذا ماقضت به احكام المادة 4–524 R .

[354] المادة 9 من القانون 02/90 المشار إليه .

وعلى الطرفين المتنازعين تمكين الوسيط من ما يلزمه من البيانات والمستندات والمعلومات المفيدة والضرورية، التي تعينه في أداء مهمته على أحسن وجه ، و أجاز له المشرع ، إمكانية الاستعانة بمفتش العمل، متى رأى فائدة وضرورة [356] .

بعد البحث والدراسة لموضوع النزاع القائم، يصل الوسيط إلى المرحلة الختامية لمهمته ، فيعرض التصور والحل الذي خلص إليه في شكل توصية معللة [357] .

وتعد التوصية التي يقدمها الوسيط مجرد اقتراح أو مشروع اتفاق لتسوية النزاع القائم [358]، ليس لها أي قوة تنفيذية ، إلا إذا حصل الاتفاق بين الطرفين المتنازعين عليها ، حينئذ تصبح بمثابة اتفاق جديد يأخذ شكل ملحق للاتفاقية الاجتماعية أو تعديل لأحد بنودها أو محتوى من محتوياتها ، و من ثم ، يكون تنفيذها في هذه الحالة ، بنفس الأسلوب و الإجراءات التي تنفذ به الاتفاقيات الجماعية .

الفقرة الثالثة

التحكيم

يعتبر التحكيم وسيلة بديلة عن القضاء لحل وتسوية النزاعات ، يكتسي أهمية كبرى ، لكونه يمثل أداة قانونية لحسم النزاع بشكل متميزعن مقتضيات الإجراءات القضائية أمام المحاكم، حيث البعض[359]، بأنه " الاتفاق على طرح النزاع على أشخاص مع ينين يسمون محكمين، ليفصلو فيه دون المحكمة المختصة " .

ولهذا ، فالتحكيم يقوم على تكليف أشخاص في الأصل من غير رجال القضاء بتأدية وظيفة محددة ، وهي الفصل والحكم في النزاع الذي عرض عليهم، ومتى وضحت إدارة المحتكمين التزم

---

[355] المادة 10 من نفس القانون .

[356] المادة 11 من نفس القانون .

[357] المادة 12 من نفس القانون .

[358] **أحمية سليمان** : تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للنقابة العمالية وبحوث العمل الجزائر، 1992 ، ص 182 .

[359] **أحمد أبو الوفاء** : التحكيم الاختياري والإجباري، الطبعة الخامسة ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، مصر ، 1988 ، ص 15.

المحكمين بحسم النزاع[360] ، ذلك أن لفظ التحكيم يثير معنيين، الأول وهو فعل المتنازعين اللذين يختارون طرفا محايدا للفصل فيما شجر بينهما من خلاف ويرتضيان مقدما بحكمه ، و المعنى الثاني هو فعل هذا الطرف المحايد بقيامه بالحكم في النزاع القائم .

إن شيوع اعتماد التحكيم قصد حل النزاعات وتسويتها وديا دون اللجوء للقضاء العام في الدولة، لم يحجب نظر المشرع إلى اعتماد هذه الآلية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

فمن المجالات التي يمكن أن يساهم التحكيم في تسوية نزاعاتها نجد نزاعات العمل الجماعية، هذه الأخيرة، ترتبط إلى حد كبير بالمعطيات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية التي تحكمها، فتنوعت أشكالها ومضامينها ، بحيث لا تقتصر على النز اعات القانونية، بل أكثرها ال نزاعات الاقتصادية، وهي التي تحتاج إلى الحلول الودية الرضائية لمعالجتها وتسويتها، والتحكيم أحد الطرق المثلى لحل هذه المنازعات .

لذلك، لم تغفل التشريعات المقارنة عن التحكيم في نظمها القانونية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وتحرص على الأخذ به في تسوية هذه النزاعات التي غالبا ما تشكل تهديدا للاستقرار والسلام الاجتماعي [361].

وقد وقع اهتمام المشرع الجزائري على التحكيم في نزاعات العمل الجماعية بشكل بارز مند سنة 1990[362] ، حيث أقره في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المشار إليه ، و نص على إمكانية اللجوء إليه قصد تسوية النزاعات الجماعية في العمل في المادة 9 منه [363] .

---

[360] **مصطفى محمد الجمال وعكاشة محمد عبد العال:** التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية الداخلية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 1998 ، ص 18 .

[361] **محمد أحمد إسماعيل:** مرجع سابق، ص 207 .

[362] المشرع الجزائري لم يتناول في القانون الأساسي العام للعمل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 إجراءات التحكيم وكيفياته ، اكتفى بالإشارة إليه في المادتين 90 و 91 منه، و كذلك الحال في القانون 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باكتفاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها المشار اليه.

[363] تنص المادة 9 من القانون من القانون 02/90 المشار اليه على أنه: " في حالة فشل اجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه , يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

و في هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون." .

واعتبارا لمكانة التحكيم كآلية حاسمة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل ، والذي لا يشكل في حد ذاته محور بحثنا بالقدر الذي يهمنا تبيان توفر وتنوع الطرق الكفيلة بوضع التسوية الودية لهذه النزاعات ، ومنها تلك الناشئة عن تفسير أو تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، والذي يأتي في هذا الصدد، آخر الطرق المتاحة لتحقيق التسوية الودية لها .

في ضوء ما تقدم، فإن تبيان التحكيم في هذه النزاعات في القانون الجزائري، يكون من خلال الوقوف على خصوصيات إطاره القانوني وكيفية تعيين محله (أ) ، ثم إجراءات سيـــره و الأحكام الصـــادرة عنه وتنفيذها (ب) .

أ – تنظيم التحكيم وتعيين محله

لئن أخذ المشرع بالتحكيم الاختياري في اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل، والذي يتم بمقتضى اتفاق الطرفين المتنازعين، فقد أخضع تنظيمه و ممارسة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 02/90 المشار اليه والقواعد والأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والادارية، الأمر الذي انعكس على كيفيات تعيين محله الموضوعي والشخصي.

1 –من حيث اللجوء إليه: تحكيم حر

بالرجوع إلى المقتضيات الواردة بالمادة 9 من القانون 02/90 المشار إليه، ترك المشرع لطرفي النزاع الجماعي الحرية الواسعة في اللجوء إلى التحكيم من عدمه ، عقب الفشل الجزئي أو الكلي في المسائل المتنازع بشأنها في إجراء المصالحة القانونية التي يقوم بها مفتش العمل المختص، طبقا للمواد 6 و 7 و 8 من نفس القانون المذكور .

وهكذا، فان حرية اللجوء إلى التحكيم قائمة ، في حقيقة الأمر ، على شرط استفاء إجراء المصالحة وحصول الفشل في ذلك ، إذ في صورة قيام نزاع جماعي في العمل، لا يجوز للطرفين المتنازعين عرض هذا النزاع القائم بينهما مباشرة على التحكيم ، إنما يجب أولا ، استفاء إجراءات المصالحة القانونية التي فرضها المشرع ، ولا يصح الاتفاق على التحكيم إلا بعد فشل مفتش العمل في مهمته الصلحية ، ويستوي في ذلك أن يكون الفشل كليا، في كل القضايا والمسائل المتنازع

عليها ، أو جزئيا، في بعضها فقط ، وهو ما يثبته محضر المصالحة الذي يعده مفتش العمل في هذا الشأن .

2 – الجمع بين أحكام القانون 02/90 وأحكام قانون الإجراءات المدنية والادارية في تنظيم التحكيم.

استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة 9 من القانون 02/90 المشار إليه، في حالة فشل مصالحة مفتش العمل ، يمكن للطرفين المتنازعين، أن يتفقا على اللجوء إلى التحكيم ، كما تنص عليه أحكام هذا القانون .

و بالرجوع إلى أحكام هذا القانون، لا نجد سوى مادة وحيدة فيما يتعلق بهذا التحكيم، وهي المادة 13، التي تنص على أنه:" في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية ، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه ".

المستفاد من النص المذكور، أن اللجوء إلى التحكيم يكون اختياريا ويتم بمقتضى اتفاق يبرم بين الطرفين المتنازعين، لكن بتمام ذلك، تطبق الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة ما نص عليه القانون 02/90 المشار إليه من أحكام خاصة به.

ونشير في هذا الصدد، أن قانون الإجراءات المدنية السابق تم إلغاءه، وعوض بالقانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد [364]، وبالتالي فإن المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى ، تستبدل بالمواد من 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، الأمر الذي يستلزم تعديل نص

[364] الصادر بالجريدة الرسمية الجمهورية الجزائري رقم 21 لسنة 2008 .

المادة 13 من القانون 02/90 المشار إليه بما يتناسب و الأحكام الجديدة المنظمة لإجراء التحكيم [365].

وهكذا نلخص مما سبق ، أن المشرع أعتمد في تنظيم أج راء التحكيم في النزاعات الجماعية في العمل على نظام الإحالة الصريحة و المحددة بتطبيق بعض أحكام قانون الإجراءات المدنية و الادارية الخاصة بالتحكيم .

3 – العنصر الشخصي والموضوعي لمحل التحكيم .

اتفاق التحكيم كغيره من العقود ، يجب أن يكون له محلا يرد عليه، فهو لا يختلف عن غيره من العقود في هذا الصدد، حيث يعد محل العقد ركنا أساسيا من أركانه، والذي لا ينعقد بدونه.

و على ذلك، يجب أن يتضمن الاتفاق على التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل تحديدا لمحله الشخصي، وهو المحكم أو المحكمين الذين يعرض عليها النزاع موضوع التحكيم ، إلى جانب تحديد محله الموضوعي، وهو المنازعة أو المنازعات موضوع التحكيم.

فبالنسبة للعنصر الشخصي لمحل التحكيم، بالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية و الادارية الجديد، في شأن شروط و كيفيات تعيين أعضاء هيئة التحكيم، يتشكل هذا الأخير، من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي، دون أن يضع المشرع حدا أقصى للعدد[366] ، ويجب أن يتضمن اتفاق التحكيم تعيين أسماء المحكمين، أم كيفية تعيينهم ، تحت طائية البطلان [367]، وكذلك الحال ، بالنسبة لشرط التحكيم[368].

أما بالنسبة للعنصر الموضوعي لهذا المحل، فيجب أن ي تضمن اتفاق التحكيم، تحديدا وتعينا لموضوع النزاع القائم ، الذي يشمله التحكيم، وإلا كان باطلا[369].

[365] **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 396 .

[366] المادة 1017 من ق. ا.م. اد المشار إليه.

[367] الفقرة 2 من المادة 1012 من نفس القانون .

[368] الفقرة 3 من المادة 1008 من نفس القانون .

[369] نفس الفقرة 2 من المادة 1012 من نفس القانون .

وبخلاف ذلك ، في صورة شرط التحكيم، لا يشترط أن يرد التحديد للمنازعة، أو المنازعات المراد عرضها على التحكيم في ذات الاتفاق المتضمن شرط التحكيم، و إنما يجب أن يتضمن بالضرورة الالتزام الأساسي بعرض المنازعات التي قد تثار في المستقبل بمناسبة تنفيذ أو تفسير الاتفاقية المبرمة بينهما على التحكيم[370].

والتساؤل الذي يطرح في هذا الصدد، حول طبيعة النزاعات الجماعية للعمل التي تكون محلا للتحكيم ؟ بمعنى هل تمتد ولاية التحكيم للفصل في كل النزاعات الجماعية في العمل سواء كانت ذات طبيعة قانونية ، أو ذات طبيعة اقتصادية؟ أم هي محصورة في نوع واحد من هذه النزاعات؟

يفرق بصدد طبيعة النزاعات الجماعية في العمل بين نوعين أساسيين : منازعات قانونية، و منازعات اقتصادية، والمنازعات القانونية هي النزاعات التي تثار حول تفسير أو تطبيق نصوص قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية قائمة، أما النزاعات الاقتصادية، فهي تشمل جميع النزاعات التي يطالب فيها العمال بتعديل أو مراجعة هذا النظام القانوني أو الاتفاقي القائم بنظام جديد يكون أكثر تحسينا للأوضاع و الأحوال، استجابة لمتطلبات الأوضاع المستجدة الاقتصادية والاجتماعية والمهنية[371].

بالرجوع إلى القانون الجزائري ، لا نجد هناك تفرقة أو تصنيف لهذه النزاعات الجماعية، وليست هناك إشارة في تحديد اختصاص التحكيم بالفصل في نوع معين ، الأمر الذي يدفع إلى القول باختصاص التحكيم بكل النزاعات الجماعية ما دامت تتعلق بشروط العمل و التشغيل فإنه يجوز التحكيم فيها ، ومع ذلك ، نرى ضرورة تحديد سلطة المحكمين عند القيام بالفصل في النزاعات التي تعرض عليهم[372].

ب – إجراءات التحكيم و الأحكام الصادرة عنه :

---

[370] المادة 1007 من نفس القانون .

[371] – **أحمية سليمان:** تنظيم وتسير المحالكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، مرجع سابق، ص 58-59.

– **محي الدين الجرف:** منازعات العمل أسبابها و شروط الحلول الأزمة لهل و موقف التشريعات من الأمر، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل . الجزائر 1981 ص 75 .

[372] حيث يفصل وفق الأحكام القانونية بالنسبة للنزاعات المتعلق بتفسير أو تطبيق القوانين و الاتفاقيات الجماعية، وعن طريق الصلح في النزاعات ذات المضامين الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية ، وهذا ما يأخذ به قانون العمل الفرنسي من خلال المادة 4-525 L .

حدد المشرع إجراءات عرض النزاع الجماعي على التحكيم ، وذلك من بداية التحكيم ثم سيره وتوالي إجراءاته إلى نهايته بصدور القرار التحكيمي الذي ينهي النزاع القائم بين الطرفين .

ويرجع في هذا الصدد ، إلى الأحكام الواردة في القانون 02/90 المشار إليه و إلى احكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، إعمالا للإحالة المنصوص عليها في المادة 13 من القانون 02/90 المشار إليه.

1 – إجراءات التحكيم:

لممارسة التحكيم لابد من توفير شروط أساسية لافتتاحه وتحريكه، بحيث يستلزم وقوع النزاع الجماعي في العمل ، ثم فشل تسوية عن طريق المصالحة القانونية أمام مفتشية العمل، و أخيرا حصول الاتفاق عليه.

فوقوع النزاع الجماعي في العمل يعتبر الشرط الأول لممارسة التحكيم ، ذلك لأنه في كل حالة لا يوجد فيها نزاعا جماعيا، لا يوجد ثمة تحكيم، و أن نص عليه تشريعا و اتفاقا، فالتحكيم يبقى ساكنا إلى أن تحركه إرادة المحتكمين بعد وقوع النزاع.

كذلك، لابد من عرض النزاع الجماعي ، أولا، على الإجراءات والطرق القانونية الملزمة المقررة، وفي هذا السياق، شرط المادة 9 من القانون 02/90 المشار إليه، أن لا يلجأ إلى التحكيم إلا بعد فشل المصالحة القانونية، وهذا نظرا لطابعها الإجباري في تسوية نزاعات العمل الجماعية.

و أخيرا، يشترط كذلك، حصول الاتفاق على التحكيم، تبعا للطابع الاختياري الذي أخذ به المشرع لهذا التحكيم.

2 – إصدار القرار التحكيمي وتنفيذه:

تنتهي إجراءات التحكيم بصدور القرار التحكيمي المنهي للنزاع القائم ، وفقا للفقرة الثانية من المادة 13 من القانون 02/90 المشار إليه، فان هذا القرار ' يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه "، وهو ما يفيد ، أن هذا القرار التحكيمي ، يكون قابلا للتنفيذ لمجرد النطق به دون حاجة إلى أمر للتنفيذ القضائي له، إذ له الطابع الإلزامي تجاه الطرفين المتحكمين، ويحوز القوة

التنفيذية بمجرد صدوره، ومن ثمّ ، يصلح بذاته لأن يكون سندا للاقتضاء الإلزامي للحقوق الواردة فيه.

المطلب الثاني

التسوية القضائية.

تبين لنا فيما سبق، أن النزاعات الجماعية للعمل الناشئة عن الاتفاقية الجماعية للعمل، تخضع لطرق تسوية النزاعات الجماعية للعمل المقررة قانونيا و اتفاقا.

والتساؤل يطرح عما إذا كان يمكن للأطراف المتنازعة، أن تلجأ إلى القضاء لتسوية تلك النزاعات القائمة؟ بمعنى هل أن وضع طرق غير قضائية لتسوية هذا النوع من النزاعات يستثني الحل القضائي؟.

ثم أنه، و كما رأينا، تخضع النزاعات الجماعية للعمل الناجمة عن الإخلال بالأحكام الاتفاقية، أو الخلاف حول تفسيرها ، لطرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، لكن إذا لم يشكل هذا الإخلال بالأحكام الاتفاقية منازعة عمل جماعية، أو شكل هذه المنازعة، ولكنها لم تعرض على طرق التسوية الودية، أو أن هذه الأخيرة فشلت في تسويتها، فهل يمكن في مثل هذه الحالات، اللجوء إلى القضاء، عن طريق القيام بالدعوى القضائية لدى المحكمة المختصة للمطالبة تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية أو التعويض عن عدم تنفيذها؟.

في ضوء ما تقدم، نبرز أولا: محدودية التقاضي في النزاعات الجماعية في العمل، على خلاف نزاعات العمل الفردية (الفرع الأول)، ثم نبين الدعاوى الناجمة عن الإخلال بالأحكام الاتفاقية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

محدودية التسوية القضائية للنزاعات الجماعية في العمل .

لئن وضع المشرع طرق غير قضائية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، فإنه لم يستثن التسوية القضائية لتلك النزاعات ، إذ أنه أقر بحق طرفي النزاع في اللجوء إلى القضاء (الفقرة الأولى) ، وذلك عن طريق القيام بالدعوى القضائية لدى المحكمة المختصة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

نزاعات العمل الجماعية القابلة للتقاضي.

تؤكد احدى الدراسات [373]، التي انجزت في مجال التسوية القانونية لنزاعات العمل الجماعية ، ان اللجوء الى القضاء يكتسي أهمية بالغة بالنسبة لتسوية نزاعات العمل الفردية ، غير أن الأمر يختلف عن ذلك بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية، ذلك لأن طبيعة معظم نزاعات العمل الجماعية لا تكتسي صبغة قانونية بحتة، بل هي نزاعات اقتصادية في جل لأحيان، أو تكون مزيجا من النزاع الاقتصادي والقانوني، وبالتالي، فإن هذه النزاعات تكون في غالب الحالات قابلة للتصالح والتحكيم أكثر مما تكون قابلة للتقاضي.

يستخلص من ذلك، أن تدخل القاضي في النزاعات الجماعية ، ينحصر في النزاعات ذات الصبغة القانونية، مثل النزاعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير نصوص و أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، وهذا ما تكرسه معظم قوانين العمل المقارنة، والمشرع الجزائري هو الأخر، أخضع النزاعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية في العمل للتقاضي لدى المحكمة المختصة بموجب المادة 22 من القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

وتجدر الإشارة في هذا السياق ، أن المشرع أخضع أيضا بعض النزاعات الناتجة عن علاقات العمل الجماعية لاختصاص قضاء العمل، خاصة تلك المتعلقة باتفاقات الصلح المبرمة أمام مفتش العمل [374] ، وقرارات التحكيم الخاصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية، والقضايا المتعلقة

---

[373] **هدى الطرابلسي القلسي**: التسوية القانونية لنزاعات الشغل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الاعمال ،جامعة صفاقص ،تونس،2005–2006، ص 48–49.

[374] المادة 22 من القانون 04/90 المشار إليه .

بفحص وتقدير مدى صحة وشرعية الإضراب [375]، وحالات عرقلة حرية العمل [376]، أو المساس وعدم احترام الشروط المقررة في القوانين والنظم و الاتفاقيات المعمول بها في مجال علاقات العمل[377] .

الفقرة الثانية

اختصاص المحكمة بالنظر في نزاعات تطبيق أو تفسير الاتفاقية الجماعية للعمل .

بالرجوع إلى أحكام القوانين المنظمة لاختصاص القضاء في مسائل نزاعات العمل، أو ما يعرف بقضاء العمل، نجد أن المشرع الجزائري ينص في المادة 22 من 04/90 المشار إليه على أنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.
- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- ...."

المستفاد من النص المذكور ، أن المشرع أجاز صراحة اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بالنظر في النزاعات الجماعية في العمل المتعلقة بقضايا تفسير أو تطبيق الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهو الأمر الذي أكد عليه في القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية المشار إليه، في مادته 500 .

و جلى أن هذا التخصيص، يشكل استثناء عن الاختصاص العادي لهذه الجهة القضائية ، وذلك لأنها تختص بالفعل في نزاعات العمل الفردية الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقات العمل أو عقد التكوين أو التمهين، وكافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة[378].

[375] المادتان 33 و 33 مكرر من القانون 02/90 المشار إليه .

[376] المواد 34 و 35 و 36 من نفس القانون .

[377] المواد 39 و 40 و 42 من نفس القانون .

[378] هذا ما نص عليه المشرع صراحة في المادة 20 من القانون 04/90 المشار إليه.

كذلك، تجدر الإشارة في هذا الصدد، أن المشرع خص الحكم الصادر في نزاعات تطبيق أو تفسير الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنفاذ المعجل، إذ بالرجوع إلى نفس المادة 22 من القانون 04/90 المشار إليه، نجد هناك استثناء عن القاعدة العامة التي تتضمن الأثر الموقف لطرق الطعن العادية، ذلك أن المشرع حصر في المواد الاجتماعية بعض القضايا التي تكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون، ومن ثم، يجوز للمحكوم له ان ينفذ حكمه مباشرة بعد التبليغ، وذلك رغم المعارضة و الاستئناف[379] .

وتفسر الحكمة من السعي المتقدم، الاستجابة لعامل سرعة الفصل في هذه النزاعات المتعلقة بتطبيق وتفسير أحكام الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات المبرمة في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة، لما تشكله من تهديد لاستقرار الأوضاع العمالية الاجتماعية و الاقتصادية و السلام الاجتماعي[380].

الفرع الثاني

الدعاوي الناشئة عن الإخلال بالاتفاقية الجماعية

و يتعلق الأمر هنا بالدعاو ى التي يمكن رفعها حين يقع الإخلال بالاتفاقية الجماعية للعمل للمطالبة بتنفيذ أحكامها أو التعويض عن عدم التنفيذ.

تبين لنا فيما سبق، أن الاتفاقية الجماعية للعمل ملزمة ، لمن وقع عليها عند ابرامها، و تلزم أيضا، كل من ان ضم إليها فور استكمال الإجراءات القانونية المقررة لذلك [381]، وبمجرد دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، يتعين على كل طرف فيها تنفيذ الالتزامات الواقعة عليه بكل عناية

---

[379] **بن عزوز بن صابر:** الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية ، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية، عدد 17 ماي 2010 ، ص 79 .

- **رشيد واضح:** منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، مرجع سابق، ص 70 .

[380] **أحمية سليمان:** أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص54

[381] انظر الأحكام الواردة بالمواد 118 و 126 و 127 من القانون 11/90 المشار إليه.

وحسن نية[382] ، غير أنه قد يقع الإخلال بتنفيذ الأحكام الواردة فيها، حينها يتعرض الطرف المخل للعقوبات الجزائية التي يجب توقيعها في هذه الحالة[383].

وتقتضي القواعد العامة، بأن لكل طرف في عقد، أن ي رفع دعوى ضد الطرف الآخر الذي أخل بالتزاماته التعاقدية، مطالبا بتنفيذ هذه الالتزامات أو التعويض عن عدم تنفيذها[384].

لذلك يكون في هذا المجال، لكل طرف من أطراف اتفاقية العمل الجماعية الحق في رفع دعوى قضائية، إذا ما أخل أي طرف من أطرافها بالتزاماته الناشئة عن اتفاقية العمل الجماعية.

لكن هذه الاتفاقية ، كما سبق بيانه، لا تنشأ مجرد حقوق و التزامات عقدية على عاتق طرفيها، ولكنها تضع كذلك، قواعد قانونية عامة و مجردة، تحدد وفقا لها، علاقات العمل الفردية.

و من ثم، فإن الاتفاقية الجماعية للعمل، لا تهم طرفيها فحسب، بل تهم كذلك جميع الأشخاص الخاضعين لأحكامها.

هذه الطبيعة الخاصة لهذه الاتفاقية الجماعية، دفعت مختلف تشريعات العمل المقارنة، لتقرير حق كل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية بمتابعة الطرف الذي أخل بالتزاماته الناشئة عن الاتفاقية الجماعية، وأيضا، حق كل شخص، تسري عليه أحكامها، أن يرفع دعوى على الشخص المخالف ما دام له مصلحة في ذلك[385].

في هذا الاتجاه، نص المشرع الجزائري على نوعين من الدعاوى، دعوى التنظيمات النقابية (الفقرة الأولى)، ودعوى الأشخاص (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

دعوى التنظيمات النقابية.

[382] وهذا وفق أحكام المادة 107 من القانون المدني الجزائري .

[383] أنظر الأحكام الواردة بالمواد 142، 149، 152 و 153 من القانون 11/90 المشار إليه.

[384] **أحمية سليمان:** أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة اليها ،ص 246.

[385] **تامر محمد سعفان:** رسالة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص 388 .

تقتضي علاقات العمل الجماعية وجود هياكل للتمثيل الجماعي و الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة لمجموع الأشخاص الذين تتحدث باسمهم تلك الهياكل، ويشكل التنظيم النقابي، أو النقابة أهم هيكل للتمثيل الجماعي على مستوى المهنة أو على مستوى المؤسسة، إلى جانب وجود هياكل أخرى غير نقابية، مثل لجنة المشاركة.

وتعرف النقابة، بأنها جمعية مهنية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية، سواء كانوا عمالا أو أصحاب عمل، من جهة، و تمثل هؤلاء الأعضاء في علاقاتهم مع السلطات العامة و أصحاب العمل من جهة ثانية [386] ، كما تعرف بأنها تشكيلة مهنية دائمة تهدف الى الدفاع عن مصالح أفرادها وتمثيلهم، ينشئها العمال بإرادتهم الحرة بعد إيداع وثائق تأسيسها لدى السلطات المختصة[387] .

ويقر القانون الجزائري ، على غرار القوانين الحديثة، بالحرية النقابية و التعددية النقابية[388]، و يعترف للنقابة بالشخصية الاعتبارية و الأهلية الأزمة لممارسة كافة التصرفات القانونية الضرورية لتحقيق أغراضها المهنية ، و منها أهلية التقاضي ، إذ يمكنها أن تباشر أية دعوى قضائية ، سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية ، المادية أو المعنوية، وهذا ما أقره المشرع صراحة في المادة 16 من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي[389] المذكور .

ونفس المادة المذكورة ، تمنح للمنظمة النقابية أهلية التعاقد، و يكون بموجب ذلك، حق إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها ، وقد يقع الإخلال بالالتزامات المتعاقد عليها، وفي هذه الحالة ، تنص المادة 129 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه " يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها" .

[386] **محمود جمال الذين زكي:** مرجع سابق ، ص 630 .

[387] **بلال العشري**: مرجع سابق، ص 108 .

[388] راجع في هذا الصدد: الأحكام الواردة بالمادتين 2 و 3 من القانون 14/90 المشار إليه .

[389] المعدلة بالمادة 4 من القانون 91–90 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

الواضح من النص المذكور، أن المشرع يخول صراحة التنظيمات النقابية، سواء الممثلة للعمال، أو تلك الممثلة لأصحاب العمل، إمكانية مباشرة كل الدعاوى التي تنشأ عن الاتفاقية الجماعية للعمل ، وهي على نوعين: دعوى لصالح أعضائها، ودعاوى لحسابها ، وهي التي تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، كشخص معنوي له ذمة مالية مستقلة و مصالح يحق لها ولوج القضاء للدفاع عن هذه المصالح[390] .

ويبرز البعض [391] الحكمة من حلول المنظمة النقابية محل أعضائها في الدعوى الفردية ، تتمثل في مراعاة حالة الضعف التي يشعر بها العامل منفردا في مواجهة صاحب العمل، و التي تستوجب الوقوف بجانبه لاقتضاء حقه و للمطالبة باحترام الحقوق و المزايا التي يخولها قانون العمل، كذلك، لمواجهة حالات يتم المس فيها بحقوق العمال دون أن يجرؤ هؤلاء على رفع دعاوى خوفا مما قد يتعرضوا له من انتقام صاحب العمل، عن طريق حرمانهم من بعض الامتيازات ، أو التعسف معهم في ممارسة صلاحياته التنظيمية وما إلى ذلك من الوسائل الأخرى [392]، فضلا على أن المنظمة النقابية ، أقدر على مخاصمة صاحب العمل، بعكس العامل الذي قد يرى أن الضرر بالنسبة له، قد لا يتناسب مع ما قد يتحمله من متاعب التقاضي[393] .

هذا ، وليتسنى للمنظمة النقابية مباشرة هذه الدعوى بسبب خرق مقتضيات الاتفاقية الجماعية يجب أن تكون هذه المنظمة النقابية طرفا في هذه الاتفاقية، وهذا ما يستخلص كذلك من نفس المادة 129 المذكورة .

الفقرة الثانية

دعوى الأشخاص في الاتفاقية الجماعية

390 **بلال العشري**: مرجع سابق ، ص188 .

391 – **محمد أحمد اسماعيل**: مرجع سابق،ص 140–141.

– **محمد حلمي مراد**: مرجع سابق، ص 401.:

392 **بلال العشري**، نفس المرجع ، 191–192 .

393 **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي**: الوجيز في قانون العمل، ، مرجع سابق، ص 1186 .

تنص المادة 128 من القانون 11/90 المشار إليه على انه: " يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة".

المستفاد من النص المذكور، أن حق رفع الدعوى الناشئة عنة الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل غير قاصرة على المنظمات النقابية التي تربطهم اتفاقية عمل جماعية فحسب، بل يثبت هذا الحق كذلك، للأشخاص المرتبطين بتلك الاتفاقية الجماعية، بحيث يمكنهم أن يقيموا دعوى أمام القضاء، على باقي الأشخاص، أوالمنظمات النقابية الممثلة للعمال أو لأصحاب العمل المرتبطين بالاتفاقية الجماعية للعمل، حين يتعلق الأمر بالإخلال بالالتزامات المتعاقد عليها، للمطالبة بتنفيذها أو التعويض عن عدم التنفيذ .

وبناء عليه، يكون من حق صاحب العمل المبرم للاتفاقية الجماعية للعمل بصفة فردية، أن يرفع دعوى قضائية بسبب الإخلال بالالتزامات و الأحكام المتضمنة في الاتفاقية الجماعية، سواء على المنظمة النقابية الطرف في الاتفاقية، أو على عامل معين تسرى عليه أحكام الاتفاقية الجماعية.

كذلك ، من الجانب الآخر ، يحق للعامل، متى كان ممن تسرى عليهم أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل، أن يلجأ إلى القضاء، لحمل صاحب العمل الذي أخل بالتزاماته الاتفاقية، تنفيذها أو الحكم له بالتعويض المستحق.

الباب الثاني

الاطار الوظيفي لاتفاقية العمل الجماعية

تمهيد و تقسيم:

تقوم اتفاقية العمل الجماعية على موضوع نشاط، يمكن تلخيصه في المضمون العام المقرر قانونا: " تنظيم مجموع شروط التشغيل و العمل ".

و عليه، أي نشاط يتحقق في الواقع العملي ؟ و ما مدى اداء اتفاقية العمل الجماعية لوظيفتها التنظيمية، في ضوء ماتوخاه المشرع من أهداف؟

بمعنى، ما مدى مساهمة اتفاقية العمل الجماعية في تفعيل مفهومها القانوني الذي خلصنا اليه في الباب الأول من هذا البحث ، و الارتقاء به الى موقع أكسبها مكانة حقيقية في تنظيم شـــــروط التشغيل والعمل، و جعل منها آلية لها وظيفة قانونية تميزها عن باقي مصادر قانون العمل الأخرى ؟

ان الاجابة على هذه التساؤلات هي محور موضوع هذا الباب الثاني: الاطار الوظيفي لاتفاقية العمل الجماعية.

و تبدو معالم هذه الوظيفة التنظيمية في محاور أساسية وهامة ، نوردها كما يلي:

- الوظيفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية في مجال شروط التشغيل(الفصل الاول).
- الوظيفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية في مجال شروط وظروف العمل (الفصل الثاني).
- الوظيفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية في مجال تحقيق السلم الاجتماعي(الفصل الثالث).

الفصل الأول

التنظيم الإتفاقي لشروط التشغيل

جاء في المادة 114 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه : " الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل يخص فئة أو عدة فئات مهنية ..."

و جاء في المادة 120 من نفس القانون على أنه :" تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ... "

الواضح من هذا التحديد الصريح للمضمون العام للإتفاقية الجماعية للعمل الوارد بالمادتين المذكورتين ، أن المشرع الجزائري ، يعتبر التشغيل واحد من أهم موضوعات الإتفاقية الجماعية .

و التساؤل الذي يطرح في ضوء هذا التحديد ، هل يعني ذلك أن المشرع يدعو الشركاء الإجتماعيين إلى الإهتمام بالمسائل المتعلقة بشروط التشغي ل ؟ و هل معنى ذلك ،أنه يعول على هؤلاء الشركاء و يطلب منهم التدخل لتنظيم شروط التشغيل أو تسوية ما يثيره من مشاكل و صعاب ؟

و إذا كان الأمر كذلك ، فما هي إذن مساهمة الأطراف المتعاقدة في اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بشروط التشغيل ؟ بمعنى ما هي وظيفة الإتفاقية الجماعية في تنظيم شروط التشغيل ؟

في هذا السياق ، و بحكم إختلاف وتعارض مصالح الطرفين ، العمال من جهة ، وأصحاب العمل من جهة ثانية ، فإن التنظيم الإتفاقي لشـــــروط التشغي ل يواجه إشكالية الموازنة و التوفيق بين مصلحة العمال و مصلحة الهيئة المستخدمة في هذا المجال .

فمن جهة، تقوم مصلحة العامل على توفير مواطن عمل دائمة، وتوفير حماية إتفاقية من أجل تثبيته في عمله و تمكينه من الإحتفاظ بمنصب عمله ، و بالتالي المساهمة في تحقيق أكبر الفرص لإستقراره في عمله .

و من جهة أخرى ، تقوم مصلحة الهيئة المستخدم ة في هذا المجال ، على تخفيض تكلفة العمل بتخفيض الأعباء الإجتماعية عنها، و منحها إمكانيات و سلطات أكبر للتحكم و التصرف في الموارد البشرية ، و في عقود العمل ، تماشيا مع المقتضيات المالية والإقتصادية للمؤسسة ، و بخاصة، عند تعرضها لأزمات و صعوبات إقتصادية ، ذلك أن الهيئة المستخدمة في ظل الأنظمة الإقتصادية ليست جمعية خيرية ، بل هي مؤسسة إقتصادية غايتها الربح و الكسب المالي .

في ضوء ما تقدم ، نعرض الأحكام الواردة بالإتفاقية الجماعية للعمل المنظمة لشروط التشغيل في مبحثين، على النحو التالي:

- الأحكام المتعلقة بشروط شغل منصب العمل (المبحث الأول).
- الأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على فرص العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الأحكام المتعلقة بشروط التشغيل

العمل حق للإنسان، أقرته الإعلانات[394] و المواثيق الدولية [395] ، وأهتمت به الدساتير الوطنية، ومن بينها الدستور الجزائري[396].

ومما لا شك فيه ان دور الدولة في التشغيل بالغ الأهمية، و يبقى أساسي لمجابهة معضلة البطالة المستفحلة ، و طالما أن العمل من الحقوق الدستورية لكل انسان، فلابد أن تضطلع الدولة

---

[394] جاء في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه :" لكل شخص الحق في العمل ، وفي حرية إختياره بشروط عادلة ومرضية "

[395] تضمنت العديد من الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أحكاما خاصة بالحق في العمل ، نذكر منها :

- الإتفاقية المتعلقة بالتميز فيما يتعلق بالإستخدام والمهنة الصادرة في 1958 ، عدد 111 .
- الإتفاقية المتعلقة بسياسة التشغيل ، الصادرة في 1964 ، عدد 122 .
- الإتفاقية المتعلقة بتحجير العمل الجبري الصادرة في 5 جوان 1957 .

[396] تضمن دستور 1989 ثلاث مواد ، من 52 إلى 54 تضمنت المبادئ الأساسية في العمل

بمهمة تأمين هذا الحق لكل القادرين على العمل حسب متطلبات الإقتصاد و المجتمع و طبقا لإختيار العامل ، و مؤهلاته و طموحاته[397].

و التساؤل الذي يطرح في هذا السياق: ماهي وظيفة اتفاقية العمل الجماعية في المسائل المتعلقة بالتشغيل ؟ بمعنى، هل للإتفاقية الجماعية دور في إنشاء مناصب عمل وتنظيم كيفيات شغلها ؟

إستقراء لأحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة نجدها أوردت أحكاما منظمة لشروط التشغيل ، نبينها في الأحكام المحددة للترشح لمنصب العمل (المطلب الأول)، ثم في الأحكام المحددة لكيفيات الإلتحاق بمصب العمل والتثبيت (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

شروط الترشح لمنصب العمل

يتم التشغيل داخل الهيئات المستخدمة طبقا للشروط المقررة في القانون والتنظيم ، و كذا، في أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل .

ولهذا الغرض ، يتعين وضع مخطط الشغل (الفرع الأول)، و تحدد في الإتفاقية الجماعية للعمل الشروط الواجب توفرها في طالب العمل (الفرع الثاني) ، كما قد تمنح لفئات عمالية معينة الأولوية في التشغيل لإعتبارات مهنية إجتماعية (الفرع الثالث) .

الفرع الأول

وضع مخطط الشغل

تلبية للإحتياجات الوظيفية من اليد العاملة ، تلجأ الهيئة المستخدمة إلى التشغيل ، و ذلك بسد المناصب الشاغرة بسبب الوفاة أو الإستقالة أو التسريح ، أو بإنشاء مناصب جديدة [398]، و تدرج

[397] **راشد راشد** : مرجع سابق ،ص 60

[398] **بن عزوز بن صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 213 .

هذه العملية في إطار مخطط سنوي أو متعدد السنوات للتشغيل ، يعد من قبل الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي مندوبي العمال [399].

الملاحظ، أن هذا التشغيل المخطط للوظائف والأعمال، يخضع لاحتياجات الهيئة المستخدمة لليد العاملة الفعلية بحسب وجود مناصب عمل شاغرة أو مناصب عمل جديدة، مما يعني منع أي توظيف جديد لأي عامل دون أن يكون هنالك شغور فعلي أو إنشاء حقيقي لمنصب العمل الذي عين فيه[400].

ولا شك في أن هذا القيد يمكن من محاربة البطالة المقنعة التي عانت منها أغلب الهيئات المستخدمة في ظل القوانين السابقة، و التي أثرت على التوازن المالي لها [401]

الفرع الثاني

تحديد شروط الإلتحاق بالمنصب

تنص المادة 9 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ".

المستفاد من النص المذكور، أن المشرع في تحديده لشروط وإجراءات التوظيف، أحال هذا الجانب، إلى أطراف علاقة العمل للإتفاق على الصيغة والطريقة المناسبة لكل حالة من حالات التوظيف .

و في هذا الشأن ،لا تكاد تخلو إتفاقية العمل الجماعية من إستلزام شروط معينة يجب توافرها في طالب الشغل ، وهي على النحو التالي :

الفقرة الأولى

---

[399] أنظر على سبيل المثال :

المادة 46 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

- المادة 34 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .
- المواد من 25 إلى 33 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[400] **عجة الجيلالي** : مرجع سابق ، ص 75 .

[401] **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص 262 .

التمتع بالجنسية الجزائرية

اشترطت بعض الإتفاقيات في المترشح لمنصب العمل أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية [402] ، في حين لم تتعرض أغلب الإتفاقيات الجماعية لهذا الشرط ، كونه بديهي حيث تعتمد مختلف التشريعات العمالية المقارنة في حماية اليد العاملة الوطنية ، إلى منع تشغيل الأجانب، أو تقيده بما يحقق مصلحتها إذا كانت في حاجة إليهم [403]، وجريا إلى هذه السياسة ، نظم المشرع الجزائري تشغيل الأجانب، ووضع قيود على حرية التعاقد مع هذه الفئة العمالية [404].

ويكفي التذكير في هذا الصدد، ببعض الأحكام القانونية و التنظيمية المحددة لعمل الأجانب في الجزائر، إذ يتم تشغيل هذه الفئة العمالية وفقا لإحتياجات التنمية [405] ، و يمنع على كل هيئة مستخدمة أن تشغل ولو بصفة مؤقتة، عمالا أجانب لا يمتلكون لمستوى" تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني " ماعدا رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو إتفاقية، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئين السياسيين، ويمكن أن يمنح استثناءات خاصة عند الضرورة القصوى الوزير المكلف بالعمل ، بناء على تقرير معلل من الهيئة المستخدمة [406] .

إلى جانب ذلك ، اشترط المشرع لمزاولة الأجنبي للعمل في الجزائر ، أن يحصل على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة في البلاد [407] ، وذلك بعد تقديم ملف يتضمن

---

[402] المادة 12 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع و صيانة العتاد الفلاحي بالوادي المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الوادي تحت رقم 2010/02 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الوادي بتاريخ 2010/08/09 تحت رقم 10/155.

[403] **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 976

[404] أنظر في هذا الصدد :

- أحكام القانون 10/81 المؤرخ في 1981/7/11 الخاص بشروط و كيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية الصادرة بالجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1981.
- المرسوم 276/86 المؤرخ في 1986/11/11 .
- القرار المؤرخ في 1983/10/26 الذي يحدد خصائص جواز العمل ورخصة العمل المؤقتة للعمال الأجانب.

[405] مقتضيات المادة الأولى من القانون 10/81 المذكور .

[406] الفقرة 1 و 2 من المادة 3 من نفس القانون المذكور .

[407] المادة 2 من نفس القانون المذكور .

بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعامل الأجنبي ، رأي الهيئة صاحبة العمل ، و المبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي النقابة الممثلة للعمال [408] .

و علاقة عمل الأجنبي محددة المدة، إذ يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي بممارسة نشاط معين مدفوع الأجر لمدة محددة و لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها [409].

وما تجدر الإشارة إليه بخصوص التنظيم الإتفاقي لتشغيل الأجانب، أن الإتفاقيات الجماعية للعمل، وإن اختلفت في معالجتها للموضوع، فهي لم تورد أحكاما خاصة بعمل هذه الفئة العمالية ، وهذا أمر منطقي في ضوء التدخل التنظيمي الشامل للمشرع في هذا المجال، حيث نجد أغلبية الإتفاقيات الجماعية لم تتعرض بتاتا إلى الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب، مكتفية بما ورد في النصوص التشريعية والتنظيمية، بينما نجد بعض الإتفاقيات الجماعية، أحالت تشغيل الأجانب إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها [410]، في حين نجد بعض الإتفاقيات الجماعية الأخرى، استبعدت هذه الفئة من مجال تطبيقها، وأحالتها للأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية السارية [411] .

الفقرة الثانية

تسوية الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية

أجمعت غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، أن يكون كل مترشح لمنصب عمل في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ، و هذا ما يشرطه قطاع الوظيف العمومي [412] .

---

[408] المادة 18 من القانون 10/81 المشار إليه .

[409] المادة 4 من نفس القانون المذكور .

[410] – المادة 41 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر

– المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

[411] المادتان 2 و 63 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[412] تنص المادة 75 فقرة 4 من الأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة في الجريدة الرسمية عدد 46 سنة 2006 على أنه " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية :

– أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية ...".

الملاحظ في هذا الصدد، أن بعض الاتفاقيات الجماعية اشترطت الإعفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية [413] ، و هو شرط مخالف للقانون ، إذ أن أداء الخدمة الوطنية حالة من حالات الإنتداب التي توقف علاقة العمل و لا تنهيها ، و هو ما أكد عليه المشرع في تشريعات العمل المتعاقبة [414] ، و في قانون الوظيفة العمومية الجديد [415].

وما يلفت الإنتباه أن الإتفاقيات الجماعية التي اشترطت إعفاء المترشح للمنصب من إلتزامات الخدمة الوطنية إعتبرت الخدمة الوطنية حالة من حالات الإنتداب، ومن ثم، تعد أحكامها متناقضة، تحتاج دراسة وتصحيح [416] .

الفقرة الثالثة

التأهيل الصحي و المهني : القدرة البدنية و الذهنية

إشترطت جل الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة خضوع المترشح لمنصب العمل إلى فحوصات طبية مهنية، بقصد التأكد من سلامته الصحية من الأمراض وتقييم قدراته البدنية والعقلية ، في هذا الصدد، يشترط على المترشح ، أن يقدم ملفا يتضمن الشهادات الطبية التي تثبت سلامته و صحته و قدراته للمنصب [417].

أكدت بعض الإتفاقيات الجماعية على إجراء فحوصات طبية من أجل التوظيف، و إعتبرتها إلتزام على عاتق الهيئة المستخدمة ، يجب عليها التكفل به، إذ يتعين عليها أن تعرض كل مترشح

---

[413] المادة 28 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[414] و هذا ما أكده المشرع سواء في المادتين 39 فقرة 3 و 41 من القانون 12/87 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى ، أو في المادة 64 فقرة 3 من القانون الحالي رقم 11/90 المشار اليه.

[415] المواد 127، 154 و 155 من نفس لأمر 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكور.

[416] أنظر مقتضيات المادة 250 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، و ها ما ذهب إليه الأستاذ **بن عزوز بن صابر** في مؤلفه : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ،مرجع سابق ، ص 215 .

[417] – المادة 39 فقرة 6 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

– المادة 30 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

– المادة 20 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

لمنصب عمل على طبيب العمل الخاص بها، الذي يجرى له فحوصات طبية بهدف التأكد من سلامته من أي داء خطير على بقية العمال، ومن إستعداده الصحي للمنصب المرشح لشغله [418] .

الفقرة الرابعة

السن القانوني للتشغيل

أكدت جل الإتفاقيات الجماعية على أن السن الأدنى للتشغيل، لا يمكن أن يقل في أي حالة من الأحوال عن 16 سنة، إلا في الحالات المقررة في إطار عقد التمهين [419]، و هي بذلك قد إلتزمت بالحد الأدنى للتشغيل الذي أقره المشرع لإعتبارت إنسانية [420].

الملاحظ أن بعض الإتفاقيات الجماعية حددت السن الأدنى للتشغيل بثمانية عشر سنة كاملة [421] ، و أخرى بتسعة عشرة سنة [422]، ونرى أن هذا الشرط مخالف للتشريع المعمول به، و فيه إنتقاص للحقوق القانونية المكرسة للعمال في التشغيل، إذ يترتب عنه حرمان من منصب العمل دون هذا السن ، مما يتعين عرضه على الجهة القضائية المختصة لبطلانه [423].

---

[418] المادة 35 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

وتجدر الملاحظة أن هذه الأحكام أقرها المشرع في المادتين 13 و 17 من القانون 7/88 المؤرخ في 1988/1/26 و المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، و المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .

[419] نكر على سبيل المثال ، المادة 47 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق التي نصت على أن يكون سن التوظيف طبقا للقانون.

[420] المادة 15 فقرة 1 من القانون 11/90 المشار إليه .

[421] المادة 33 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[422] المادة 11 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع و صيانة العتاد الفلاحي بالوادي .

[423] وهذا عملا بمقتضيات المادتين 134 و135 من نفس القانون 11/90 المذكور .

و في هذا الصدد، نرى أن كل مخالفة في اتجاه أكبر من الحد الأدنى القانوني لسن التشغيل، يجب ان تكون في حدود الحماية المقررة لعمل الطفل العامل ومتناسبة مع خصوصية بعض الأعمال الممنوعة على هذه الفئة العمالية .

و معنى ذلك ، أن تحافظ الإتفاقية الجماعية للعمل على السن الأدنى للتشغيل ، المقرر قانونا كمبدأ عام ، و يحظر مخالفته في الإتجاه الأقل ، و إستثناء عن هذا المبدأ العام ، و عند الضرورة، تضع سنا أعلى يتماشى مع الحماية القانونية المقررة لعمل العامل القاصر ، بان يكون متناسبا مع طبيعة الأشغال و الأعمال التي يمنع عليه القيام بها .

الفرع الثالث

شرط الأولوية عند التشغيل

منحت العديد من الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة بعض الفئات ، حق الأولوية عند التشغيل في مناصب العمل الشاغرة، و ذلك لإعتبارات إجتماعية ومهنية ، من بين هذه الفئات، عمال المؤسسة المجاهدون وأرامل الشهداء و أبنائهم ، و العمال المسرحون لأسباب إقتصادية و أراملهم و أبنائهم .

الفقرة الأولى

عمال المؤسسة و أراملهم و أبناؤهم

منحت العديد من الإتفاقيات الجماعية الأولوية في التشغيل لعمالها ، و ذلك في إطار اللجوء إلى إمكانيات الترقية الداخلية في حدود مناصب العمل الجديدة أو التي أصبحت شاغرة ، أو عن طريق إدماج العمال الذين يعملون في إطار عقود عمل محددة المدة ، تحويلها إلى عقود عمل غير محددة المدة [424].

[424] راجع في هذا الصدد :

و يرى البعض [425] ، أن هذه الأولوية تقوم على إعتبارات موضوعية، ما دام أن الهيئة المستخدمة أدرى بعمالها و كفائتهم و مؤهلاتهم من درايتها بالعمال الجدد، لذلك من مصلحتها منح الأولوية لهم .

في حين، و لإعتيارات إجتماعية، تشير العديد من الإتفاقيات الجماعية، في حالة تكافؤ في القدرات و المؤهلات ، منح الأولوية في التشغيل لأرامل عمال المؤسسة و أبنائهم، و كذلك الحال بالنسبة لأبناء متقاعدي المؤسسة [426].

الفقرة الثانية

المجاهدون و أرامل الشهداء و أبناؤهم

منحت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل الأولوية في التشغيل للمجاهدين و أرامل الشهداء وابنائهم.

الملاحظة التي نسجلها في هذا الصدد، أن بعض الإتفاقيات الجماعية نسخت الأولوية لهذه الفئة، من نص المادة 46 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المذكور [427] ، غير أن هذه المادة ألغيت بموجب القانون 11/90 المشار إليه [428]، وأن هذا القانون الأخير جاء خاليا من نص مماثل يقيم هذه الأولوية لهذه الفئة، و هذا ما جعل العديد من الإتفاقيات الجماعية لا تتعرض إلى هذا الإمتياز.

الفقرة الثالثة

- المادة 39 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.

[425] **بن عزوز بن صابر :** الإتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ،مرجع سابق ، ص 221 .

[426] – المادة 17 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

– المادة 50 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق، التي وان منحت الاولوية في التوظيف لهذه الفيئة ، فانها قد اشترطت أن تكون عند تساوي الكفاءات و المؤهلات، و هذا مراعاة لمبدأ المساواة و عدم التمييز بين العمال عند التوظيف.

[427] تنص المادة 46 من القانون 12/78 المذكور على أن " طبقا للمادة 85 من الدستور يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم بموجب هذا القانون و يتمتع الجاهدون و أرامل الشهداء بحق الأولوية في التكوين المهني في عمل لا يتنافى ووضعهم "

[428] و هذا بمقضى أحكام المادة 157 من القانون 11/90 المشار إليه .

العمال المسرحون لأسباب إقتصادية و أراملهم و أبناؤهم

تضيف بعض الإتفاقيات الجماعية الأولوية في التشغيل لعمالها المسرحين لأسباب إقتصادية و أراملهم و أبنائهم [429] ، بالنظر إلى أن هؤلاء العمال قد فقدوا عملهم بصفة لا إرادية، و لأسباب إقتصادية راجعة إلى الصعوبات المالية و الإقتصادية و التقنية التي مرت بها المؤسسة ، و بالتالي، متى استعادت هذه المؤسسة وضعيتها الطبيعية و عافيتها، من المنطقي أن تمنح عمالها المسرحين لأسباب إقتصادية لا إرادية، هذه الأولوية في إعادة التشغيل .

المطلب الثاني

في الأحكام المحددة لكيفيات الإلتحاق بمنصب العمل و التثبيت

من بين المسائل التي تعالجها الإتفاقية الجماعية بإعتبارها المصدر المباشر لعلاقة العمل الفردية، الكيفيات التي تتم بمقتضاها إبرام هذه العلاقة، والمراحل التي تمر بها لترتب كافة آثارها القانونية [430].

وفي هذا الشأن، تتضمن الإتفاقية الجماعية للعمل أحكاما تتعلق بكيفيات وإجراءات إلتحاق العامل بمنصب عمله فور قبول تشغيله(الفرع الأول)، وأحكاما خاصة بتنظيم فترة التجريبة (الفرع الثاني)، وتنتهي بالأحكام المتعلقة بإجراءات تثبيت العامل في منصب عمله بعد نجاحه في مدة تجربته (الفرع الثالث)، لتنطلق عقب هذا التثبيت، مختلف العمليات التي تدخل ضمن الحركية المهنية للعامل(الفرع الرابع) .

---

[429] نذكر على سبيل المثال :

المادة 50 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

- المادة 39 فقرة 5 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
- المادة 36 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .
- المادة 17 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[430] و يشير التقرير العالمي الى توسع نطاق المفاوضة الجماعية و أصبحت المسائل التي تغطيها المفاوضة الجماعية تعكس التحولات في سوق العمل مثل العمل عن بعد و علاقات الاستخدام و حماية البيانات الشخصية ، و ظهرت مواضيع جديدة في مجالات الافلاس و المساواة و المسار المهني.

راجع في هذا الصدد:

الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة : مرجع سابق ، ص 23.

االفرع الأول

كيفيات وإجراءات الإلتحاق بمنصب العمل

إستنادا لمقتضى المادة 9 من القانون 11/90المشار إليه ، يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ، مما يعني أن شكل العقد وكونه مكتوب أو غير مكتوب ومحتواه خاضعين لإرادة أطرافه ، ولا يتطلب القانون إجراءات معينة تحت طائلة البطلان [431] .

و في هذا الشأن، تشير العديد من الإتفاقيات الجماعية في تحديدها للوسيلة التي يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله بعد قبول تشغيله، إلى عقد العمل ، الذي يجب أن يحدد الأجر الأساسي و التعويضات المرتبطة بمنصب العمل ومدة فترة التجربة [432].

إن عقد العمل أفضل وسيلة يلتحق بموجبها العامل بمنصب عمله ، وهو ما كرسه المشرع في القانون 11/90 المشار إليه [433] بعكس وثيقة التعهد التي تستعمل في قطاع الوظيف العمومي [434] .

الفرع الثاني

تنظيم فترة التجربة

---

[431] **عبد السلام ديب** : علاقة العمل في التشريع الجزائري ،المجلة القضائية، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية، منازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997 ،ص28 .

[432] – المادة 39 – 8 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

- المادتان 24 و 25 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر
- المادة 40 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .
- المادتان 56 و57 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .
- المادتان 39 و 40 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[433] المادة 8 من القانون 11/90 المشار إليه

[434] نذكر في هذا الصدد الأحكام الواردة بالمادة 56 من القانون 12/78 المشار إليه وكذا أحكام المادة 39 فقرة 2 من المرسوم رقم 85–59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارت العمومية

لئن أولى المشرع إهتمامه البالغ بفترة التجربة ، و وضع أحكاما منظمة لها في القانون 11/90 المشار إليه (الفقرة الأولى) ، فإنه في ضبطه لمدة فترة التجربة أحال الأمر إلى الإتفاقيات الجماعية لتحدد بكيفية تسمح بمراعاة خصوصية كل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال ، و هذا عن طريق التفاوض الجماعي (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى

التنظيم التشريعي لمدة التجربة

إن تشغيل عامل جديد يمر بمرحلة أولية، هي بمثابة الإختبار لكفاءته ومهارته، خلالها، يتحقق صاحب العمل من مدى قدرة العامل وكفاءته في آداء العمل الموكول إليه ، و مدى اندماجه مع الوسط المهني الجديد ، و هي بالنسبة للعامل، فترة يبرز خلالها من جهة، كفاءته واستعداده للقيام بالعمل المطلوب منه، ويطلع من جهة ثانية، على طبيعة العمل وظروفه ، ويقف على ملائمتها لرغباته وطموحاته[435].

هذه المرحلة اصطلح على تسميتها بفترة التجربة أو الإختبار ، يكون العقد خلالها عقد عمل بالمعنى الصحيح، مكتمل الأركان، يخضع للأحكام الواردة في قانون العمل ، فهو عقد عمل ، يضع فيه العامل نشاطه تحت رقابة و إشراف صاحب العمل ، و يكون للعامل و صاحب العمل فيه ، كافة الحقوق و كافة الالتزامات التي يرتبها القانون و التنظيم و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، و لكن أهم ما يميزه عن عقد العمل العادي ، أنه يتضمن شرط يعرف باسم شرط التجربة ، بمقتضاه، يكون لكل من طرفيه، مكنة إنهاءه في أي وقت .

[435] راجع في هذا الصدد

- **راشد راشد** : مرجع سابق ، ص 162 .
- **قدري عبد الفتاح الشهاوى** : موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2003 ، ص 134-135
- **محمود عبد الفتاح زاهر** : مرجع سابق ، ص 234 .

وفي هذا الصدد، يذهب المشرع إلى منح طرفي عقد العمل، خلال فترة التجربة، سلطة إنهاء العقد بمحض الرغبة، و دون تعويض و لا إشعار مسبق [436] ، و هو ما كرسته الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا [437] ، و أكدته بعض الاتفاقيات الجماعية [438].

و لكي لا يساء إستعمال فترة التجربة بما يلحق الضرر بحقوق العمال ، حرص المشرع على النص صراحة ، في المادة 19 من القانون 11/90 المشار إليه ، على تمتعهم بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ، ويخضعون لنفس الواجبات طبقا للنصوص القانونية و التنظيمية و الإتفاقية الجاري العمل بها .

غير أن لهذه القاعدة حدود ، إذ لا يمكن للعمال خلال هذه الفترة أن يستفيدوا من بعض الوضعيات الممنوحة قانونا للعمال المثبتين لوحدهم [439]، مثل وضعية الإنتداب ، أوالإحالة على الإستداع ، أو التمثيل النقابي أو العمالي [440] .

الفقرة الثانية

تحديد مدة التجربة

---

[436] تنص المادة 20 من القانون 11/90 المشار إله " يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض و من غير إشعار مسبق "

[437] القرار رقم 422 211 المؤرخ في 11 أفريل 2001 الصادر عن الغرفة الإجتماعية في بالمحكمة العليا ، المجلة القضائية ، عدد 2 لسنة 2002 ص 295 " ... تطبيقا للمادة 20 من القانون 90 /11 المتعلق بعلاقات العمل يمكن فسخ علاقة العمل خلال فترة التجربة في أي وقت من أحد الطرفين دون تعويض أو إشعار ، ومن ثم، فإن المحكمة الإبتدائية أخطأت عندما ألزمت صاحب العمل بإدماج العامل خلال فترة التجربة إلى منصبه مع دفع التعويضات ".

[438] المادة 06 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

[439] راجع في هذا الصدد : - أحمية **سليمان** : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق ، ص 123 –124 .

- **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ،مرجع سابق ، ص 55 .

[440] تنص المادة 97 فقرة 3 المتممة بالمادة 13 من الأمر 21/96 المشار إليه على أنه " و ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب ، البالغين 21 سنة كاملة و المثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة " .

خلص لنا مما سبق ، أن عقد العمل تحت التجربة هو عقد عمل يكون فيه لكل طرف من طرفيه، خلال فترة التجربة ، أن يقرر ما إذا كان من مصلحته أن يمضي في التعاقد أو أن ينهيه ، الأمر الذي يفيد ،أن يقترن عقد التجربة بمدة معينة .

و عليه، التساؤل يطرح حول مدتها ؟ و لمن تعود صلاحية تحديدها ؟ و كيف تحدد ؟

ثم يطرح أيضا عما إذا كان يجوز تمديد مدتها ؟ وتجددها في صورة إبرام عقود عمل متتالية ؟

تلك محاور هذه الفقرة ، سنتناولها كما يلي :

- مدة التجربة و كيفية تحديدها (أ)

- تمديد مدة التجربة وإجراءاتها (ب)

أ- مدة التجربة وكيفية تحديدها

جاء في المادة 18 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه على أنه " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر ، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثنى عشرة (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي .

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي ."

من النص المذكور، يمكن أن نبرز النظام القانوني لفترة التجربة من خلال الأحكام التالية :

- هذا النص الجديد مختلف ، في مبناه ومعناه عن النصوص المحددة لمدة التجربة في القوانين السابقة الملغاة، والتي كانت تضبط بشكل دقيق مدة التجربة في عقود العمل [441] ، على خلاف

---

[441] المادة 5 من المرسوم رقم 302/82 المذكور

الوضع في القانون الحالي رقم 11/90 المشار إليه، إذ اكتفى المشرع بوضع الحد الأقصى لمدة التجربة ، لا يجوز تجاوزه و هو في حدين ، الأول ستة أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ، وأما الثاني ، فهو إثنى عشر شهرا بالنسبة للإطارات أصحاب التأهيل العالي .

- من ظاهر نص الفقرة الأخيرة من المادة 18 المذكورة نلاحظ ، أن المشرع قد وضع الحد الأقصى لفترة التجربة، على النحو المتقدم، تاركا مسألة تحديد هذه المدة لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال للإتفاقيات الجماعية للعمل ،عن طريق التفاوض الجماعي .

و عليه، يكون لطرفي الإتفاقية الجماعية تحديد مدة فترة التجربة التي يريانها كافية لكل فئة من الفئات العمالية داخل الهيئة المستخدمة، إنما لا يجوز تحديد مدة تتجاوز حدود المدة القصوى التي تولى المشرع تحديدها .

وجلي أن هذا التنظيم الذي أقره المشرع ، في تحديده لفترة التجربة ، حكمة ظاهرة، فهي من ناحية، تكشف للعامل عن ملائمة شروط العمل و ظروفه لطموحاته و تطلعاته، ولصاحب العمل، تكشف له، كفاءة العامل ومدى قدرته لأداء العمل المسند إليه.

ومن ناحية ثانية ، هذه المدة مناسبة ومعقولة للكشف عن مصلحة الطرفين ، بالنظر لإختلاف طبيعة مناصب العمل وأهميتها و دقة وتخصص الأعمال المطلوبة أدائها ، ذلك أن المشرع لم يعمد إلى وضع مدة قصوى واحدة لجميع العمال ، إنما خص منصب العمل التنفيذي الذي لا يتطلب أداءه مهارة وتأهيل عالي ، بفترة قصيرة ، حدها الأقصى ستة أشهر ، بينما خص منصب العمل العالي ، الذي يتطلب التأهيل العالي ، فترة أطول حدها الأقصى ضعف الأولى .

و من ناحية ثالثة، أن في وضع هذا الحد الأقصى، حرص أكيد من المشرع في سد باب التحايل و الإساءة في استعمالات هذا الشرط، كأن يعمد إلى المبالغة و الإطالة في المدة التجريبية .

كما تجدر الإشارة كذلك، إلى الطابع الجوازي في إدراج شرط فترة التجربة، إذ أن نص المادة 18 المذكورة لا يلزم أن يتضمن عقد العمل شرط التجربة ، إنما يمكن أن يخضع العامل الجديد

توظيفه لمدة تجريبية ، إذ أن هذه القاعدة ليست من القواعد الآمرة المتعلقة بالنظام العام ، وبالتالي ، يجوز لصاحب العمل الاستغناء عنها[442] ، وهذا على خلاف القوانين السابقة[443] .

وأمام هذا الطابع الجوازي ، التساؤل الذي يطرح : هل لقت فترة التجربة عناية إهتمام من قبل الأطراف المتعاقدة في اتفاقية العمل الجماعية ؟

عملا بهذه الإحالة القانونية ، تعرضت أغلبية الإتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحديد مدة التجربة بكيفية تتناسب مع طبيعة مناصب العمل ومستويات التأهيل ، دون أن تتجاوز الحدود القصوى التي حددها المشرع ، فجاءت المدة قصيرة في مناصب العمل التي لا تتطلب مستوى عالي من التأهيل ، حيث تراوحت مدتها بصفة عامة ما بين شهر واحد إلى ثلاثة أشهر بالنسبة لعمال التنفيذ ، وما بين ثلاثة أشهر وستة أشهر بالنسبة لعمال التحكم، و امتدت إلى إثنى عشر شهرا بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي و المسؤولية[444]

ب- تمديد فترة التجربة و إجراءاتها

التساؤل الذي يطرح: هل يجوز تمديد فترة التجربة المنصوص عليها في المادة 18 من القانون 11/90 المذكور ؟

[442] راجع في هذا الصدد : -**عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية، مرجع سابق ، ص 54 .

- **بن عزوز بن صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق ، ص 227 .

[443] حيث كانت فترة التجربة تتميز بطابعها الإلزامي كما هو منصوص عليه في المادة57 من القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال الملغى .

[444] نذكر على سبيل المثال، المادة 59 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق، وكذلك المادة 42 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر، و التي حددت فترة التجربة كما يلي :

" يخضع كل أجير تم توظيفه حديثا إلى فترة تجريبية تحدد مدتها على النحوالتالي : -شهران بالنسبة لأعوان التنفيذ .

- ثلاثة أشهر بالنبسة لأعوان التحكم .
- ستة أشهر بالنسبة للموظفين السامين .

و لا تمدد فترة التجربة إلا مدة واحدة"

في البداية نشر أن الأحكام التشريعية السابقة الملغاة بموجب القانون 11/90 المشار إليه، كانت تسمح في حالة عدم إنتهاء مدة التجربة بنتائج مرضية ، بتمديد فترة التجربة بفترة مماثلة أو بتعيين العامل في منصب عمل مصنف في مستوى أقل يعادل مؤهلاته وكفاءته الحقيقية [445]، غير أن قانون العمل الحالي، لم يتطرق للموضوع، تاركا المسألة للتفاوض الجماعي و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، وهذا مايستخلص من أحكام المادة 120 في فقرتها الثامنة من القانون 11/90 المشار إليه ،الأمر الذي يدفع للقول بإمكانية النص على تمديد فترة التجربة في الإتفاقية الجماعية للعمل .

وعليه ،التساؤل الذي يطرح في هذا الفرض: ما مقدار مدة التمديد ؟

الواضح من نص المادة 18 المذكورة ، أن المشرع وضع حدا أقصى لمدة فترة التجربة ، ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام، وعليه، في حالة إتفاق الطرفين على مدة أطول للتجربة بطل الإتفاق فيما يتعلق بالزيادة، ويتم إنتقاص مدة التجربة إلى الحد الأقصى المحدد قانونا[446] .

غير أنه، يمكن تمديد هذه الفترة، دون أن تتجاوز الحدود القصوى المحددة قانونا [447] ، و هذا ما أخذت به بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل ، لما حددت فترة قصيرة لمدة التجربة و إجازت تمديدها لفترة لا تتعدى في مجموعها المدة القصوى القانونية [448] ، وهذا بخلاف بعض الإتفاقيات الجماعية على الأخرى، و التي أجازت التمديد لفترة تتجاوز في مجملها حدود المدة القصوى لفترة التجربة القانونية ، و هذا ما نراه غير مطابق لأحكام القانون لا سيما المادة 18 من القانون 11/90 المذكورة ، مما يتعين إبطاله .

ويستخلص مما تقدم ، أن المشرع تدخل في تنظيم مدة التجربة إلا أنه أبقى لإرادة طرفي الإتفاقية الجماعية دورا هاما في تنظيمها ، و هذا ما يفيد، أنه بإمكان الإتفاق حول تنظيم مختلف جوانب شروط التجربة بما في ذلك المدة ، و تمديدها وتجديدها طالما لم يكن هذا الإتفاق مخالفا للنصوص الآمرة الواردة في قانون العمل .

---

[445] المادة 8 من المرسوم 302/82 المشار إليه .

[446] إكمالا لمقتضيات المادتين 135-136 من القانون 11/90 المشار إليه .

[447] **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص 54

[448] أنظر في هذا الصدد : المقتضيات الواردة بالمادتين 42-1 و42-5 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ، وبالمادتين 31 و 32 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

الفرع الثالث

التثبيث

أول ما يثور عند إنتهاء فترة التجربة ،التساؤل عما إذا كانت ثمة إجراءات معينة يتعين القيام بها ؟

إجابة عن هذا التساؤل نميز بين حالتين :

الأولى، إذا ما إنقضت فترة التجربة، و كانت نتائجها سلبية (الفقرة الأولى) ، والثانية إذا ما إنقضت هذه الفترة، وكانت نتائجها في هذه الحالة مرضية (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

إنهاء عقد العمل عقب فشل فترة التجربة

إذا انقضت مدة التجربة، وكانت غير مرضية، كأن يخفق العامل في إثبات قدراته و خبراته المهنية في أداء العمل المسند إليه، عندها يتعين إنهاء عقد عمله .

لقد خلصنا فيما سبق، أن حق إنهاء العقد أثناء التجربة يثبت لكل من طرفيه ، وطوال مدة التجربة، ودون إشعار مسبق و لا تعويض [449]، و إذا إنقضت هذه المدة دون إستعمال حق الإنهاء ممن يملك إستعمال هذا الانهاء، اعتبر ذلك إعترافا ضمنيا بنجاح التجربة ، فيسقط حق إنهاء العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض، ويصبح العقد نهائيا كأي عقد عمل بات [450]، ولا يجوز إنهائه دون التقيد بإشعار مسبق وبالتعويض [451] .

و في هذا الصدد، تضمنت بعض الإتفاقيات الجماعية نصوص صريحة بإنهاء عقد العمل، متى كانت نتائج التجربة غير مرضية ، و إشترطت أنه يبلغ العامل بإنهاء علاقة عمله خلال مدة

---

[449] المادة 20 من القانون 11/90 المشار إليه .

[450] **أحمد عبد الكريم أبو شنب** : شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات – الطبعة الخامسة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 153 .

[451] راجع في هذا الصدد :

- **القاضي حسين عبد اللطيف حمدان** : مرجع سابق ، ص 292 –293 .
- **محمود عبد الفتاح زاهر** : مرجع سابق ، ص 238 .

حددتها بعض الإتفاقيات الجماعية في أجل أقصاه يوم العمل الأخير للفترة التجريبية [452] ، في حين حددته إتفاقيات جماعية أخرى بثمانية وأربعين ساعة قبل نهاية هذه الفترة التجريبية [453] ، فإذا إنقضت المدة ولم يبلغ العامل بإنهاء عقد عمله لعدم كفاءته المهنية ، يثبت هذا الأخير في منصب عمله .

في ذات السياق، أقرت الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا في أحكام صادرة عنها، أنه يتعين عند إنتهاء فترة التجربة، إخبار العامل بإنتهاء علاقة عمله أو بتمديد فترة تجربته أو تثبيته في منصب عمله، أما بقاء العامل في منصب عمله بعد إنتهاء فترة التجربة دون أي إخبار من قبل صاحب العمل ، فيفسر لصالح العامل ، ومن ثم يعتبر مثبتا ضمنيا مما يجعل علاقة عمله منعقدة نهائيا [454] .

الفقرة الثانية

تثبيت العامل عقب نجاح فترة التجربة

خلافا للحالة الأولى، متى إنقضت فترة التجربة ، وكانت نتائجها مرضية، عندها يثبت العامل في المنصب الذي تدرب فيه ، على أساس التقدير الإيجابي لفترة التجربة ، و يصبح العقد

---

[452] – المادة 34 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

- المادة 42-5 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
- المادة 61 الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق.

[453] المادة 37 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[454] راجع في هذا الصدد :

- القرار رقم 168829 بتاريخ 1998/9/15 الصادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا أثر الطعن بالنقض في القرار القاضي برجوع العامل لعمله ،و الذي جاء فيه : " لكن حيث أنه فيما يتعلق بالتجربة فإنها طريقة من طرق تنظيم علاقة العمل قائمة بأركانها وتصير مولدة لآثارها الكاملة عند إنتهاء فترتها دون ما حاجة إلى أي تثبيت ، أما ما هو مخول للأطراف من إتهاء للعلاقة موضوع التجربة ، لا يكون إلا خلال هذه الفترة ، و إذا انتهت دون أخذ أي قرار بشأنها تفرض إيجابية و تأخذ علاقة العمل طابعها العادي تلقائيا ... ".

أورده **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص 58-59 .

– القرار رقم 132163 بتاريخ 18 فيفري 1997 الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 1997

نهائيا ، يتمتع فيه العامل بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيره من العمال الآخرين، بما في ذلك باقي وضعيات توقيف علاقة العمل ، و التي لم يكن يستفيد منها بحكم وضعية التجربة ، مثل الإنتداب ، أو الإحالة على الإستيداع ، أو التمثيل النقابي والعمالي ، كما يصبح العقد محصنا من أي عمل إنفرادي من جانب صاحب العمل، لا يمكن تعديله أو إنهائه إلا ضمن الإجراءات والقواعد القانونية المقررة في هذا المجال.

لم يتعرض المشرع في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه ، إلى تنظيم كيفية إجراء تثبيت العامل في منصب عمله ، واكتفى بإقراره لهذا الاجراء بموجب المادة 19 من القانون المذكور دون أي تفصيل، مما يفيد، أن هذا الأمر ترك تنظيمه للأطراف المتعاقدة في الإتفاقية الجماعية للعمل . و يتأكد هذا التوجه ، لما منح الإتفاقية الجماعية للعمل مهمة تنظيم المسائل المتعلقة بفترة التجربة والإشعار المسبق بموجب المادة 120 في فقرتها الثامنة من نفس القانون المذكور.

و بالرجوع إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل ، لم تغفل التعرض لإجراءات تثبيت العامل في منصب عمله بعد إنقضاء فترة تجربته بإيجابي ة ، غير أن تلك الإتفاقيات الجماعية نسخت تقريبا نفس الإجراءات المنصوص عليها في النصوص القانونية والتنظيمية الملغاة بموجب القانون 11/90 المشار إليه [455] ، كما أجمعت على أن يثبت العامل في منصب عمله بعد نجاح تجربته بقرار مكتوب يعد و يبلغ للعامل المعني مباشرة بعد إنتهاء فترة التجربة، و بإنقضاء هذه الفترة ، يعتبر العامل مثبتا ضمنيا ، و أن تحسب مدة التجربة في أقدميه العامل [456]

الفرع الرابع

تنظيم الحركة المهنية للعامل

---

[455] لا سيما الأحكام الواردة للمادتين 7 و 9 من المرسوم 302/82 المشار إليه ، والمادة 58 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المشار إليه .

[456] أنظر في هذا الصدد :- المادة 49 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

- المادة 62 الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .
- المادة 34 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .
- المواد من 42-4 إلى 42-7 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

إنتهينا فيما سبق عند تثبيت العامل في منصب عمله ، غير أنه تعرف علاقة العمل عقب هذه المرحلة، مجموعة من العمليات تدخل ضمن المسار المهني للعامل ، و هي على الخصوص التعيين و إعادة التعيين والنقل ، إلى جانب الترقية .

تمنح القواعد الإتفاقية ، على غرار السائد في نظام الوظيف العمومي ضمانات خاصة بتنظيم مختلف هذه العمليات التي تدخل ضمن هذه الحركية المهنية [457] ، والتي يشكل بعضها جزء من الحقوق المهنية للعامل ، بينما يشكل البعض الآخر منها جزء من الصلاحيات التنظيمية لصاحب العمل[458] .

في ضوء ما تقدم، نعرض دور اتفاقية العمل الجماعية في مختلف هذه العمليات القانونية ، على النحو التالي :

- التعيين و إعادة التعيين والنقل (الفقرة الأولى) .
- الترقية (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

التعيين ، إعادة التعيين و النقل

ترتبط هذه العملية بمنصب العمل الذي يلتحق به العامل ، سواء بعد قبول ترشحه و إلتحاقه بمنصب عمله أو عند تغيير مكان أو منصب العمل .

أ –التعيين

بعد قبول ترشح العامل و إلتحاقه بمنصب عمله يعين هذا الأخير في منصب العمل الذي يتناسب مع مؤهلاته العلمية والمهنية وفق جدول تصنيف المناصب المعمول به في الهيئة المستخدمة ، والذي يحدد فيه لكل منصب عمل مجموعة المهام التي يجب العامل أن يقوم بها في إطار تقسيم العمل المعمول بها في الهيئة المستخدمة.

---

457 - MONGI **TARCHOUNA** : THESE PREC,P716.

458 **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق ، ص 317 .

أن وضع التصنيف المهني لمناصب العمل من المواضيع التي تعالجها على الخصوص الإتفاقية الجماعية للعمل، وهذا ما أكده المشرع صراحة بموجب المادة 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه .

عملا بمقتضيات المادة المذكورة، حرصت الإتفاقيات الجماعية للعمل على وضع جدول تصنيف مناصب العمل المعمول به في المؤسسة ، سواء بتضمين الإتفاقية الجماعية ذاتها بنودا خاصة بها ، أو بمقتضى إتفاقات جماعية للعمل تلحق بالإتفاقية [459] ، و هو الإجراء الذي يسهل عملية مراجعة و تحيين جدول مناصب العمل في مؤسسة كلما دعت الحاجة الإقتصادية أو التنظيمية إلى ذلك ، خاصة عندما يتعلق الأمر بالإتفاقيات الجماعية غير المحددة المدة ، في ضوء ترك المشرع أمر تحديد مدة مراجعة هذا الجدول لأطراف التفاوض الجماعي [460] .

ب -إعادة التعيين

يقصد به إعادة تعيين العامل في منصب عمل غير الذي كان يشغله، وعادة ما يتخذ هذا الإجراء عند فقدان العامل لجزء من قدراته البدنية و الذهنية نتيجة حادث عمل أو مرض مهني أو لأسباب صحية أخرى ، بحيث بناء على هذه الوضعية، لا يمكن للعامل القيام بالمهام المرتبطة بمنصب عمله المشغول ، و في هذه الحالة، يتم تعيينه من جديد في منصب عمل مناسب لقدراته البدنية أو الذهنية الجديدة [461] ، سواء مع الإحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه في منصب عمله الأول أو دون ذلك [462].

ج – النقل

---

[459] – المادة 136 من الإنفاقية الجماعي لمؤسسة سياكوقسنطينة .
- المادة 78–6 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

[460] على المثال ، حددت المادة 103 من الإتفاقية الوطنية للقطاع الخاص مدة المراجعة بـــ 03 سنوات .

[461] المادة 36 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .
- المادة 72 من الإتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الإجتماعي .

[462] المادة 55 – 1 من الإتفاقيةالجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

يراد به نقل العامل من مكان عمل إلى مكان عمل آخر ، سواء تم ذلك النقل داخل المؤسسة الواحدة أو بين الواحدات التابعة لها .

تعرضت غالبية الإتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بنقل أو تحويل العمال داخل المؤسسة ومختلف الوحدات التابعة لها ، وتشير بعض الإتفاقيات إلى حالة النقل الإرادي ، الذي يكون بطلب من العامل عندما تفتح مناصب عمل في أماكن أو وحدات عمل غير تلك التي يعمل بها ، و توفر له بعض المزايا المادية أو المهنية[463] ، كما تشير بعض الإتفاقيات الجماعية الأخرى ، إلى حالة النقل الإجباري ، و الذي يكون من أجل ضرورة المصلحة أو الخدمة، و هي الحالة التي كثيرا ما تضع الإتفاقيات الجماعية للعمل ضمانات بالمحافظة على الحقوق المكتسبة في المنصب الأصلي ، إلى جانب الإستفادة من مزايا مادية أخرى ، تفرضها تبعات التنقل والإطعام ، وما إلى ذلك من التبعات الأخرى[464] .

الفقرة الثانية

الترقية

ليس هناك شك في أن العامل يطمح أثناء مساره المهني إلى شغل مناصب عمل متدرجة في الأهمية و الأجور ، وهو طموح مشروع لقاء التفاني والإجتهاد و التفوق و الإستمرارية في العمل .

في هذا الصدد، تعتبر الترقية من أكثر الوسائل فعالية من حيث تحقيق طموح العامل في تدرج درجات و سلم مناصب العمل المتاحة .

و الواقع أن أهمية الترقية لا تنحصر فقط في تحقيق هذه المصلحة الفردية للعامل التي يتطلع إليها أثناء مساره المهني بإهتمام كبير ، لما يترتب عنها من زيادة في الأجور ، إذ توجد إلى جانبها

---

463 –المادة 37 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .
- المادة 211 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك..
- المادة 54– 3 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

464 – المادة 88 الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق، والى جانب ذلك، تنظم نفس الاتفاقية حالات أخرى خاصة بتحويل العامل نحو شركة أو عدة شركات فرعية لأسباتب مرتبطة بالخدمة أو بتوقف النشاط او تغيير الطبيعة القانونية للشركة ، و أكدت في هه الحالات ، على الحفاظ بكل الحقوق و الامتيازات المعترف بها للعامل (المراد من 98 الى 101 من الاتفاقية المذكورة).
– المواد 210، 213، و216 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

مصلحة المؤسسة في شغل مناصب العمل، وبالأخص التأطيرية والتنظيمية ، بأفضل العناصر التي تأهلها خبراتها وكفاءاتها لشغلها ، إلى جانب دور نظام الترقية في ضمان الإبقاء على الكفاءات التي تتواجد بالمؤسسة و تقوية الحوافز التي تدفع إلى الإجادة في العمل و التفاني فيه .

و لهذا، فإن المشرع لم يغفل نظام الترقية ، نصا و إقرارا، و جاء في الماد 6 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه على أنها من الحقوق التي يتمتع بها العامل في إطار علاقة عمله.

و بموجب المادة 61 من نفس القانون المذكور ، حدد الشكل العام الذي تتجسد به الترقية، بإن تكون بتدرج داخل سلم التأهيل أو بتدرج داخل الترتيب السلمي المهني، وانتهى في الأخير ، إلى وضع الظوابط و الشروط العامة التي يتعين مراعاتها عند إجراء الترقية، بحيث إشترط بأن تكون حسب المناصب المتوفرة، و أن تمنح تبعا لأهلية العامل و إستحقاقه.

و لئن إكتفى المشرع بوضع الأحكام القانونية العامة المقررة لحق الترقية على النحو المذكور ، فإنه بذلك قد ترك الجوانب التفصيلية و التنظيمية والإجرائية إلى التفاوض الجماعي ، و ما يتم تحديده بالإتفاقية الجماعية للعمل، بما يتفق مع طبيعة نشاط العمل بالمؤسسة و أهدافه ومناصب العمل بها ، و هذا ما أكده القضاء [465].

في ضوء أحكام المادة 61 من القانون 11/90 المذكور، يميز بين الترقية داخل السلم (أ) ، والترقية في الصنف (ب) و إلى جانبهما ،عادة ما يتفق على نوع ثالث ، و هو الترقية عن طريق منح الأوسمة الشرفية و المكافئات (ج) .

أ –الترقية داخل السلم :

---

[465] حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا ، على أن تتم ترقية العامل بموجب مقتضيات الاتفاقية الجماعية و ليس بموجب دعوى قضائية.

أنظر: القرار رقم 459163 بتاريخ 2008/04/09 الصادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا في قضية (ل – أ) ضد بنك الفلاحة و التنمية الريفية، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2008 ،ص 391–394.

سبق أن أشرنا أن كل عامل يعين في منصب عمل محدد ومصنف ضمن سلم مناصب العمل المعمول به في المؤسسة ، وأن هذا المنصب يشمل مجموعة من النشاطات أو الأعمال المادية أو القانونية التي يمارسها العامل بإعتياد و إنتظام .

هذه الممارسة تكسب العامل خبرة مهنية طوال مساره المهني، وتثمين هذه الخبرة تتجسد في الترقية داخل السلم المهني، بالإنتقال من درجة إلى درجة أعلى منها، بداية من الدرجة القاعدية وصولا إلى الدرجة النهائية، وهذا في حدود درجات الترقية المحددة في منصب العمل، ووفق مدد زمنية معينة.

تعرضت غالبية الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة إلى الترقية في الدرجة، وعرفتها بالترقية الأفقية [466]، وبالتقدم بالإستحقاق [467]، وتقتصر على الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى في نفس الصنف، وتتم بالإختيارعندما تتوفر في العامل الأقدمية المطلوبة في الدرجة والصنف الذي ينتمي في كل سنة مالية ، في حدود النسب والمدد الواردة في جدول الترقية ، و تخضع هذه الترقية إلى تقييم للعامل من قابل صاحب العمل ، وعادة ما تحدد هذه الكيفيات ، عن طريق إتفاقات جماعية خاصة [468].

ب الترقية في المنصب

إلى جانب الترقية داخل السلم المهني ، هناك الترقية في المنصب ، وتتم بإنتقال العامل من منصب أو رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في السلك أو السلك الأعلى .

---

[466] المادة 33 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

[467] المادة41 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[468] المادة 2/59 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

- المادتان 205 و 206 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

و يطلق على هذا النوع من الترقية ، بالترقية العمودية [469]، و تتم على أساس الكفاءات و المؤهلات والإنجازات المكتسبة للعامل بغض النظر عن طول مدة عمله . منحت العديد من الإتفاقيات الجماعية للعمل الأولوية في الترقية في المنصب لعمالها الذين تتوافق مؤهلاتهم مع متطلبات المناصب المطلوب شغلها [470] ، في حين ذهبت بعض الإتفاقيات إلى إنشاء لجنة إستشارية متساوية الأعضاء للترقيات ، تتولى إقتراح ترقية العمال في مناصب العمل العليا [471]

ج – الترقية بالأوسمة والمكافئات الشرفية

تشجيعا للعامل ، وتقديرا و مكافأة لتفانيه و تفوقه في أداء عمله ، ثمة هناك ترقية خاصة، تتجسد في الأوسمة و الميداليات و المكافآت .

لم تغفل بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل من النص على هذا النوع من الترقية ، تمنح لبعض العمال الذين تتوفر فيهم شروط إستحقاقها، و نشير في هذا الصدد ، أن بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل تنص على وسام إستحقاق مكافأة لوفاء وإخلاص العامل لمؤسسته ، يمنح بالإستحقاق والأقدمية ، وتقسم هذه الأوسمة إلى ذهبية و فضية وبرونزية [472]

تبدو أهمية هذه الترقية من الناحية المعنوية و الشرفية ، بالرغم من أنها تكون مصحوبة بمكافآت مالية ، وهي بهذا الشكل تدخل في إطار نظام الحوافز التشجيعية للعمال الذين يثبتون كفاءاتهم المهنية وتفانيهم و إخلاصهم في العمل .

---

469 – المادة 42 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

– المادة 37 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

470 – المادة 59–1 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.

- المادة 203 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

471 – المواد من 175 إلى 177 من الإتفاقية الجماعية للديوان الوطني للمطبوعات المدرسية .

- المادتان 204 و 207 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

472 – المادة 177 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

- الماواد من 243 إلى 245 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

المبحث الثاني

الأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على فرص العمل

و ضمان الحقوق عند إنهاء علاقة العمل .

إن تنظيم التشغيل ، ليس أمرا مقتصرا على وضع الأحكام و الضمانات الإتفاقية المحددة لشروط الترشح و الإلتحاق بمنصب العمل ، بل ان ضمان الإستقرار في العمل ، أو بالأحرى ، ضمان المحافظة على فرصة العمل من بين موضوعات التفاوض الجماعي ، و هي ذات أهمية متزايدة على الخصوص بالنسبة للعمال .

فلقد ترتب على الأخذ بالإصلاحات الإقتصادية و التو جه نحو إقتصاد السوق ، إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية و إعادة تنظم العمل بها ، إن طفت إلى السطح مشكلة العمالة الزائدة في القطاع العام، فلجأت العديد من الهيئات المستخدمة إلى التقليص من عدد عمالها، سواء في إطار إجراءات الذهاب الإرادي ، أو الإحالة على التقاعد المسبق، أو التسريح الجماعي للأسباب الإقتصادية ، فأصبح بالتالي، الحفاظ على فرصة العمل الشغل الشاغل للعمال .

في خضم هذه التطورات والظروف ، التساؤل يطرح عن وظيفة و دور إتفاقية العمل الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بتسيير و تأمين فرص العمل ؟ و كذلك ، عن حماية حقوق العمال في حالة الإنتهاء إلى إنهاء علاقة عملهم للأسباب الإقتصادية ؟

ذلك ما سنتناوله بالتحليل و المناقشة ضمن المحاور التالية :

- الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في ضمان الإستمرار في العمل و المحافظة على منصب العمل (المطلب الأول) .
- الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية عند الانتهاء ، للأسباب الإقتصادية ، إلى إنهاء علاقة العمل و فقدان منصب العمل(المطلب الثاني).

المطلب الأول

الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في ضمان المحافظة على منصب العمل .

نتناول في هذا المطلب إحدى الإهتمامات الأساسية للعمال في الوقت الحالي ، و يتعلق الأمر بضمان الإستمرار في العمل والمحافظة على منصب العمل، ذلك أن البطالة لم تعد قصرا على الوافدين الجدد لسوق العمل، بل أن العمال الذين تحصلوا على عمل هم أيضا عرضه لفقدان منصب عملهم .

و نتساءل عن الدور الذي يمكن لإتفاقية العمل الجماعية أن تقوم به من خلال وظيفتها التنظيمية ، في إرساء آليات المحافظة على منصب العمل في الهيئة المستخدمة ؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تدعونا لتناول التكوين المهني كآلية هامة من آليات المحافظة على منصب العمل بالنسبة للعامل ، خاصة في الوقت الراهن الذي يتميز بإشتداد المنافسة وسيادة إقتصاد السوق، الأمر الذي يدفع بالهيئات المستخدمة إلى تطوير أساليب الإنتاج وإدارته ومسايرة تطور التكنولوجيا الحديثة ومراجعة تقنيات العمل و وسائله ، الأمر الذي يقتضي الاهتمام ببرامج التكوين التقني والمهني(الفرع الثاني).

إلى جانب ذلك ، لا يمكن تجاهل دور إتفاقية العمل الجماعية في تنظيم حالات تعليق علاقة العمل دون أن يتسبب ذلك في فقدان منصب العمل (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

التكوين المهني للعمال

إلتحاق العامل بالعمل يحكمه عقد يقع إبرامه بين طرفي علاقة العمل ، حيث يلزم هذا العقد مبرميه بجملة من الإلتزامات ، و يعد توفير العمل المتفق عليه بين الإدارتين أهم إلتزام يتعين على صاحب العمل الوفاء به ، إلا انه لإعتبارات مختلفة تفرضها تطورات علاقة العمل داخل الهيئة

المستخدمة ، تشهد وظائف العمال أحيانا بعض التغيير، و يكون ذلك بتكليف العمال بوظائف مغايرة لوظائفهم الأصلية .

ففي ظل إقتصاد السوق و إشتداد المنافسة و التطور التكنولوجي المستمر ، تجد المؤسسة الإقتصادية نفسها مضطرة إلى تجديد هياكلها و مسايرة تطور التكنولوجية و مراجعة طرق أداء العمل و وسائله، الأمر الذي يبرز بوضوح ، حاجتها لليد العاملة المهنية المؤهلة و المتخصصة .

في هذا الشأن ، يعد التكوين المهني آلية هامة ذات أهداف مزدوجة ، تحقق مصلحة الطرفين في علاقة العمل ، فبفضل التكوين المهني تضمن الهيئة المستخدمة تحكم عمالها في التقنيات المتطورة لتحسين الإنتاج و الإنتاجية ، كما يضمن العامل المتكون ، تنمية معارفه و تحسيين مؤهلاته، بحيث يسمح له بالترقية و بالمحافظة على منصب عمله [473] .

في ضوء هذه المكانة نتساءل في نظرة المشرع إلى التكوين المهني داخل المؤسسة ؟ و كذلك عن دور الأطراف المتعاقدة في الإتفاقية الجماعية في تجسيد و تنظيم هذا النوع من التكوين ؟

و الإجابة عن هذين التساؤلين تدعونا الى تناول هذا الفرع ، في فقرتين، على النحو التالي:

- دور المشرع في إقرار التكوين المهني داخل المؤسسة كحق للعامل و إلتزام على صاحب العمل، بمعنى الاقرار التشريعي للتكوين المهني (الفقرة الأولى).
- مساهمة الأطراف في الاتفاقية الجماعية للعمل في تجسيد و تنظيم حق العامل في التكوين المهني ، بمعنى التنظيم الاتفاقي للتكوين المهني(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

الإقرار التشريعي للتكوين المهني

يعد التكوين المهني من الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري للعمال ، و جعلها من بين أهم التزامات الهيئات المستخدمة ، حيث جاء في المادة 6 في فقرتها الرابعة من القانون 11/9 المتعلق

---

[473] – **راشد راشد** : مرجع سابق ، ص 93 .

– **G.H CAMERLYNCK et G.LYON CAEN** : OP.CIT,P 209et s.

بعلاقات العمل المذكور ، ما يلي : " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة الهمل ، ما يأتي : التكوين المهني و الترقية في العمل ".

كما جاء في المادة 57 من نفس القانون على أنه:" يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين و تحسين المستوى لصالح العمال ، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي ، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به ، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية و تطبيقية لممارسة مهنة ما ."

كما ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بتنظيم و إعلام و تكوين العمال في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، كما يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية و الأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم و التكوين المهني.

ومن اجل تحقيق هذه ال غاية، يتعين على كل هيئة مستخدمة بإستثناء المؤسسات و الإدارات العمومية أن تخصص نسبة تساوي 0.5 % من كتلة الأجور السنوية لفائدة التكوين المهني المتواصل لعمالها [474].

الفقرة الثانية

التنظيم الاتفاقي للتكوين المهني

يؤكد البعض [475]على دور الشركاء الاجتماعيين البارز في التكوين المهني ، سواء في اقرار المشرع لحق العمال في التكوين المهني المتواصل أو في وضع و تنقيذ خطة و أهداف هذا التكوين داخل الهيئات المستخدمة.

و هكذا ، و بالقدر الذي سعى فيه المشرع الجزائري إلى إحاطة التكوين المهني في المؤسسة بالأحكام القانونية السابق بيانها، سعت الأطراف المتعاقدة في اتفاقية العمل الجماعية ، من جانبها، إلى وضع الآليات و الكيفيات التنظيمية و التطبيقية لتنفيذ هذه الأحكام و الالتزامات ، بحيث لا تكاد تخلو أية اتفاقية جماعية للعمل من النص على الأحكام المنظمة لسياسة التكوين المهني و التمهين في الهيئة

---

[474] المادة 55 من القانون 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 ،جريدة رسمية ،عدد 89 لسنة 1997.

[475] **FRANCOISE FAVENNEC-HERY ET PIERRE-YVES VERKINDT**: OP.CIT, P303-304.

المستخدمة، بل ذهبت بعض الاتفاقيات لاعتبار التكوين من أهم استثماراتها ذات الأولوية ، و أنه يشكل الوسيلة المفضلة لتلبية احتياجاتها من الموارد البشرية المؤهلة في التخصصات المهنية المختلفة اللازمة لتسيير المؤسسة لتساهم في الحفاظ على تنافسيتها، و تسهل تأقلمها مع محيطها، كما تتوافق في ذات الوقت مع المصالح الاقتصادية و الاجتماعية للمهنة[476].

و باستقراء أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل بشأن التكوين المهني، تشير العديد منها، إلى إقامة أنماط و أنواع متعددة من التكوين (أ)، إلى جانب التأكيد على حقوق و واجبات العمال المرتبطة به(ب).

أ - تنوع أنماط التكوين المهني

لم تكتف العديد من الإتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد نمط واحد من التكوين المهني ، بل أقرت أنماط و أنواع متعددة، يمكن ذكر أهمها في :

1- التكوين المهني التخصصي : يهدف النوع من التكوين إلى إكتساب العامل مؤهلات مهنية تمكنه من شغل منصب عمل يتطلب مستوى معين من التخصص [477] .
2- التكوين الموجه لتحسين المستوى و إعادة التأهيل: يهدف هذا النوع من التكوين إلى التكيف الدائم للعامل مع مهنته، بما في ذلك تعلم اللغات لتحسين كفاءاته و السماح له بمواكبة التطور في مجالات النشاط المختلفة التقنية والتكوينية و التسيير.
3- التعليم لمحو الأمية المهنية : يهدف هذا النوع من التكوين إلى إكتساب العامل القدرة على القراءة و الكتابة و المعارف الأساسية المرتبطة بمنصب عمله و بمحيطه المهني .

و من الناحية العملية، هذا التكوين موجه لفائدة عمال التنفيذ الذين لا يتمتعون بأدنى مستوى دراسي ، لتمكينهم من القيام بالأعمال المسندة لهم على أحسن وجه ، خاصة في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي لم يعد فيه في بعض المؤسسات أي مكان للعمال الأميين [478].

---

[476] - المادة 217 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك
. المادتان 48- 1 و 49 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.
- المادتان 113و 114 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق.

[477] - المادة 50 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
ـ أحكام المادة 116 فقرة 1 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .
ـ أحكام المادة 47 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

4 -التكوين الموجه للعمال الجدد : يهدف هذا النوع من التكوين مساعدة العامل الجديد توظيفه على إكتساب المؤهلات المهنية لشغل منصب عمله في أحسن ظروف [479].

يبدو من خلال أنماط التكوين المهني المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، أن هذه الأخيرة، قد أخذت بنفس أنماط التكوين التي نصت عليها المواد 3 و 6 و 8 من المرسوم رقم 82-289 المؤرخ في 04 سبتمبر1982 و المتعلق بتنظيم و تمويل التكوين المهني في المؤسسة [480].

ب -حقوق و إلتزامات العمال أثناء التكوين :

لئن تضمنت أغلبية الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة أحكاما تتعلق بحقوق يتمتع بها العامل أثناء عملية التكون المهني ، فإنها بالمقابل ، أقرت التزامات يلتزمون بها في هذا الخصوص.

فمن جانب الحقوق ، سبق التأكيد على أن المشرع جعل من التكوين المهني من الحقوق المقررة قانونا للعمال ، وإلى جانب ذلك، قضى على منح العامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى الحق في الإستفدة من تكييف وقت عمله ، أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله شريطة موافقة المستخدم على ذلك [481] ، وهذا أيضا ما كرسته الاتفاقيات الجماعية للعمل [482] .

كما تشير العديد من الإتفاقيات الجماعية إلى إستفادة العامل المدعو لمتابعة تكوين أو تأهيل أو تمهين في الجزائر أجرا يشمل الأجر الأساسي الموافق لرتبة آخر منصب شغله ، بالإضافة إلى تعويض الأقدمية و التكفل بمصاريف التنقل ، كما هو محدد في عقد التكوين [483]، كما يستفيد العامل

---

478 **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص 294 .

479 - المادة 50 فقرة 3 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

- المادة 116 فقرة 3 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

- المادة 218 فقرة 6 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

480 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 36 بتاريخ 07 سبتمبر 1982.

481 المادة 60 من القانون 11/90 المشار إليه .

482 المادة 52 فقرة 10 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

483 المادة 119 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

المدعو لمتابعة تكوين أو تأهيل مهني بالخارج بمبادرة من المؤسسة ، إضافة إلى الأجر و التعويضات المذكورة، على منحة الدراسة بالعملة الصعبة [484] .

و يمكن للعامل المتحصل على تكوين أو تأهيل أو تمهين تم تقييمه إيجابيا في إطار نظام التصديق الداخلي للمؤسسة ، الترشح لأي منصب شاغر أو مستحدث ، و الذي يطابق شروط شغله المطلوب نمط التكوين الذي تحصل عليه [485] .

أما بالنسبة لواجبات العامل أثناء التكوين، نشير إلى أن المشرع قد ألزم كل عامل معنى بالتكوين متابعة الدروس والدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي تنظمها الهيئة المستخدمة بغية تجديد المعارف العامة و المهنية و التكنولوجية و تعميقها أو تطويرها ، و هذا ما قضت به المادة 58 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور [486] ، وأكدت عليه عديد الإتفاقيات الجماعية للعمل [487] .

الفرع الثاني

التنظيم الإتفاقي لحالات تعليق علاقة العمل

عقد العمل ، من عقود المدة ، لدورية التنفيذ ، لذلك فإنه ينتج أثاره ، بمرور الزمن ، و قد يقع أثناء تنفيذ العقد ، عارض يترتب عنه ، أن يتوقف العقد عن إنتاج بعض أثاره دون أن يؤدي إلى انقضائه .

---

[484] – المادة 52 فقرة 7 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.
– المادة 120 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق.
– المادة 54 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[485] المادة 52–8 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر و المادة 25 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[486] تنص المادة 58 من القانون 11/90 المذكور على أنه : " يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدوات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة و المهنية و التنزلوجية و تعميقها أو تطويرها "

[487] – المادة 52 فقرة 6 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.
ــ المادة 86 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

و هذا ما يطلق عليه الفقه، وصف " تعليق عقد العمل " و الذي يقصد به تعليق بعض أثار العقد لفترة من الزمن ، حتى يزول السبب العارض و يرفع العقد إلى سابق تنفيذه [488] .

لذلك، يرى البعض [489]، أنه يترتب على تعليق عقد العمل ، من ناحية ، تعليق بعض أثاره الجوهرية في فترة من الزمن ، و ناحية ثانية ، عودة العقد إلى سريانه و إنتاج كامل آثاره ، بعد زوال السبب العارض الذي أوقف تنفيذه ، كما يؤكد البعض الأخر [490] على أن التعليق بهذا الوصف ، فيه حماية للعامل ، لأنه من التقنيات القانونية التي تسمح بتفادي إنهاء علاقة العمل ، و هو بذلك وسيلة للحفاظ على فرصة العمل ، غير أنه قد يعود كذلك بالفائدة على الهيئة المستخدمة ، التي تضطر في ظروف معينة إلى تعليق آثار عقد العمل ، خاصة أداء الأجر ، دون أن تضطر للإستغناء عن عمالها الذين قد يكون بسبب خبرتهم و كفائتهم ، في حاجة إليهم [491] .

و يرى البعض [492] أن أساس تعليق عقد العمل هو أساس إجتماعي و إنساني ، حتى يتأقلم القانون مع الظروف الإجتماعية و الإقتصادية و لا يقوم على معطيات نظرية جامدة تناقض الطبيعة الإنسانية و الذاتية الخاصة لقانون العمل .

و لذا ، فإن تحديد و تنظيم حالات تعليق علاقة العمل و الإثار المترتبة عنها ، مسألة ذات أهمية ، الأمر الذي لم يغفله المشرع ، فنص في المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل المشار إليه على مجموعة من الأسباب تؤدي إلى تعليق علاقة العمل ، و هي نفس الأسباب نسختها العديد من الإتفاقيات الجماعية للعمل ، و يتعلق الأمر بما يلي :

- إتفاق الطرفين المتبادل .
- عطل مرضية أوما يماثلها ، كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي .

---

488 **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص575 .

489 **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 493-494 .

490 - **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص 327 .
- **بن عزوز بن صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 244 .

491 **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : نفس المرجع ، ص 575 .
(T). BELLOULA: DROIT DU TRAVAIL ,OP.CIT ,P293

492 - **محمد محمد عجيز** : مرجع سابق ، ص176 .

- أداء إلتزامات الخدمة الوطنية و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها .
- ممارسة مهمة إنتخابية عمومية .
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي .
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة .
- ممارسة حق الإضراب .
- عطلة بدون أجر.

الملاحظ أن هذه الأسباب المذكورة في المادة ، و التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل قانونيا ، منها ما هو راجع إلى حالات أو وضعيات قانونية ، و منها هو ناتج عن حالات أخرى إتفاقية .

في ضوء ما تقدم ، ينقسم الفرع الحالي إلى بندين ، على النحو التالي :

- البند الأول : تعليق علاقة العمل للأسباب القانونية .
- البند الثاني : تعليق علاقة العمل للأسباب الإتفاقية .

الفقرة الأولى

تعليق علاقة العمل للأسباب القانونية

بالرجوع إلى مضمون المادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه ، أكثر حالات تعليق علاقة العمل ، تأتي لأسباب قانونية، نوردها كما يلي :

أ - العطل المرضية و ما يماثلها

المرض من العوارض التي تعلق علاقة العمل ، خلال مدة مرض العامل ، و هو ما نص عليه المشرع صراحة في المادة 64 المذكورة ، بإعتباره سبب من الأسباب البارزة لتعليق علاقة العمل .

إن العامل الذي يحصل على عطلة مرضية أو ما يماثلها ، كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي تعلق علاقة عمله قانونا ، و تجمد آثارها و يتوقف عن أداء عمله، ولا يستحق في أثنائها أجرا، إنما يحصل على أداءات نقدية تصرف له من قبل هيئة

الضمان الإجتماعي وفقا للشروط و النسب المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال [493] .

و توجد إلى جانب حالة العطلة المرضية ، حالة عطلة الأمومة ، و هي العطلة الرامية إلى حماية المرأة العاملة ، و صحة الطفل أثناء الفترة المحيطة بالولادة ، سواء كانت الفترة التي تسبق أو تعقب الولادة مباشرة ، فهي في عبارة أخرى ، حق العاملات في الوقت الذي تصبحن فيه ، أمهات ، في الحصول على عطلة قانونية بمناسبة الحمل و الولادة [494] .

و المقرر قانونا ، أن تعلق علاقة العمل ، طوال مدة الأمومة ، فلا العاملة الأم تؤدي العمل ، ولا المستخدم يدفع الأجر ،إنما تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بدفع تعويضات لها طوال هذه العطلة .

و في هذا الصدد، أكد المشرع في القانون 11/90 المشار إليه ، على حق المرأة العاملة من الإستفادة من عطلة الأمومة ، حيث جاء في المادة 55 على أنه " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به . و يمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ".

و بالرجوع إلى المادتين 28 و 29 من قانون التأمينات الإجتماعية ، نجد أن المرأة العاملة التي تضطر إلى الإنقطاع عن عملها بسبب الولادة ، تستحق تعويضات يومية عن الفترة التي إنقطعت فيها عن العمل ، و ذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية ، و يقدر التعويض الممنوح لهما طوال هذه المدة بنسبة مئة بالمئة من أجرها اليومي التي تتقاضاه من منصبها .

ولا ريب ، أن مسألة الإداءات النقدية ذات أهمية بالغة ، فإلى جانب كونها تعويض عن فقدان الأجر نتيجة التوقف عن ممارسة النشاط المهني ، فإن فترة المرض أو الحمل أو الولادة ، و

---

[493] راجع في هذا الصدد : أحكام القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 المعدل و المتم بالأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 و الصادر بالجريدة الرسمية عدد 43 لسنة 1996 ، و كذلك أحكام أحكام القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الصادر بالجريدة الرسمية السلفة الذكر .

[494] راجع في هذا الصدد : – **راشد راشد** : مرجع سابق : ص 110 .

- **السيد عيد نايل عوض** : قانون العمل الجديد، مرجع سابق ، ص 204 .

تبعاتها عادة ما تكون مصحوبة بتزايد النفقات، فيكون العامل المريض ، وكما تكون العاملة الأم في أمس الحاجة إلى حقوقها المالية كاملة ، وبدونها تفتقد حماية الأمومة الكثير من فاعليتها.

ب – أداء إلتزامات الخدمة الوطنية .

وفقا لنص المادة 64من القانون 11/90 المشار إليه ، تعلق علاقة العمل خلال الفترة التي يقضيها العامل في تأدية إلتزامات الخدمة الوطنية ، و فترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط أو التدريب في إطارها [495] ، فإنشغال الدولة بمسألة ضمان إستمرا رية العمل للعمال و الإحتفاظ بمناصب عملهم ، حتم إعتبار أداء إلتزامات الخدمة الوطنية ، مما يعلق علاقة العمل حفاظا على مصلحة العامل [496] .

وفي هذا السياق ، أقر المشرع صراحة حق العامل الذي إمتثل لإلتزامات الخدمة الوطنية ، بالإدراج من جديد في منصب عمله الأصلي ، دون أن يكون لصاحب العمل حق الممانعة أو الرفض ، و إذا كان قد ألغي هذا المنصب ، يدرج هذا العامل ، بحكم القانون ، في منصب مماثل و لو زيادة على العدد المقرر في المؤسسة أو إحدى وحداتها [497] . و يبقى هذا الحق في الإدراج ، لمدة ثلاثة أشهر إبتداءا من تاريخ الإنتهاء الفعلي من أداء الخدمة الوطنية [498].

كذلك، عند إعادة إدراج العامل في منصب عمله لدى صاحب العمل نفسه ، تعتبر مدة خدمته السابقة واللاحقة للخدمة الوطنية مستمرة ، و في لذلك قضى القانون بحفظ حقوق العامل في الإستفادة من كل الإمتيازات التي إكتسبها وقت ذهابه إلى الخدمة الوطنية [499] .

تعرضت عديد الإتفاقيات الجماعية للعمل إلى أداء إلتزامات الخدمة الوطنية كحالة من حالات تعليق علاقة العمل، ناسخة نفس الأحكام الواردة في النصوص التشريعية السارية المفعول [500] ،

---

[495] وهوما يؤكده كذلك قانون الخدمة الوطنية رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 في مادته 138 .

[496] **راشد راشد** : مرجع سابق ،ص 248 .

[497] المادة 136 من نفس القانون 103/74 المشار إليه .

[498] المادة 138 من نفس القانون 103/74 المشار إليه .

[499] المادة 139 من القانون 103/74 المشار إليه .

[500] راجع في هذا الصدد :- المادة 124 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

- المادة 45 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
- المادة 57 من الإتفاقية الجماعية لمؤسستتوزيع وصيانة العتاد الفلاحي بالوادي.

غير أن بعض الإتفاقيات الجماعية الجماعية أتت بأحكام مخالفة للأحكام الواردة النصوص التشريعية ، في الإتجاه الأقل نفعا للعامل ، ويمكن أن نشير في الصدد ، إلى الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ،لما حددت مدة حق إعادة إدراج العامل لمنصب عمله ، في أجل شهرين من تاريخ تسريحه [501] ، وهو الحكم الذي يعتبر باطلا وعديم الأثر ، لمخالفته لنص قانوني هو الأ كثر نفعا للعامل ، و هذا اعمالا لمقتضيات المادة 137 من القانون 11/90 المشار إليه [502].

ج – ممارسة مهمة إنتخابية عمومية

تعلق علاقة العمل لمن يفوغ ، من العمال ، لممارسة مهمة إنتخابية عمومية ، هذه الحالة من الحالات الواردة بالمادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه .

فكثير ما تتطلب بعض المهام الإنتخابية العمومية ، تفرغ العامل بصفة كاملة لهذه المهام ، و الإنقطاع عن ممارسة عمله في المؤسسة الأصلية ، و تخصيص كل وقته وجهده للقيام بالمهمة الإنتخابية العمومية الموكلة إليه ، سواء كان ذلك على المستوى الوطني كأن ينتخب العامل نائبا في المجلس الشعبي الوطني ، أو على المستوى المحلي ، كأن ينتخب العامل لعهدة نيابية محلية في المجالس الشعبي الولائية أو البلدية ، و بخاصة إذا ما أسندت له مهمة دائمة ، كرئيس المجلس الشعبي ، أو رئيس لجنة أو عضو في لجنة دائمة أو مندوب بلدي ، وهي المهام التي تتطلب من العامل المنتخب التفرغ التام ، مما يضطره إلى التوقف عن عمله الأصلي [503] .

في مثل هذه الوضعيات ، فإن عقد العامل المستدعى لممارسة مهمة إنتخابية عمومية ، يعلق قانونا طيلة مدة هذه المهمة ، ويحتفظ بحق العامل في العودة إلى عمله السابق فور إنتهاء مهمته النيابية ، دون أن يكون لصاحب العمل حق في الممانعة أو الرفض .

- المادتان 77و78 من الإتفاقية الجماعية الوطنية لعمال اطارات متوسطة و اطارات سامية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ1994//10/04 تحت رقم 005 .

[501] المادة 252 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[502] **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص 299 .

[503] – **أحمية سليمان** : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقة العمل الفردية، مرجع سابق .131

أدرجت أغلبية الإتفاقيات الجماعية للعمل هذه الحالة ضمن حالات الإنتداب بدون أجر ،والذي عرفته بأنه : " وضعية العامل المثبت بمنصب عمله و الذي تم استدعاؤه من أجل الممارسة لمدة معينة لمهام أو نشاط في هيئة أخرى" [504]، ويتم التصريح به بموجب قرار يتضمن حالة الإنتداب ، و حسب المدة المقررة بعد طلب يقدم إلى المؤسسة ، وفي هذه الوضعية يستمر العامل في الإستفاذة من حقوقه في الأقدمية ، وكافة الحقوق التي كان يتمتع بها عند تاريخ الإنتداب كما يحتفظ بحقه في الرجوع إلى المنصب الذي كان يشغله ، أو إلى منصب مماثل له في الأجر بعد إنتهاء مدة الإنتداب [505].

د – حرمان العامل من الحرية

يشكل حرمان العامل من الحرية مالم يصدر ضده حكم قضائي نهائي من أسباب تعليق علاقة العمل بقوة القانون ، وهذا ما أقره المشرع صراحة في المادة 64 في فقرتها الخامسة من القانون 11/90 المشار إليه .

و في هذا السياق ، يؤكد البعض [506] على أن حبس العامل إحتياطيا ليس من الأسباب التي تنهي عقد العمل ، و ذلك مهما كانت طبيعة التهمة الموجهة إليه ، سواء كانت لها علاقة بعقد العمل أم بدون علاقة به ، بل يترتب عن الحبس الإحتياطي للعامل تعليق عقد العمل فحسب .

وتعليق عقد العمل بسبب الحبس الإحتياطي ليس عقوبة في أصله ، لكنه إجراء وقائي يتخذه صاحب العمل ضد العامل ، و ذلك في حالة تعرضه إلى حبس إحتياطي على ذمة التحقيق ، لا يسمح بإبقاءه في حالة نشاط ، فإذا انتهى الحكم بالإدانة ، و بالتالي ، سلب حرية العامل بحبسه أو سجنه مع التنفيذ ، يكون لصاحب العمل ، في هذه الحالة ، فسخ علاقة العمل لإستحالة التنفيذ من قبل العامل ، أما إذا انتهى بحكم البراءة ، بحكم نهائي ، فيكون للعامل حق العودة أو الإدراج في

---

[504] – المادة 58 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .
ــ المادة 103 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[505] راجع في هذا الصدد :
- المادة 44–3 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
- المادتان 249 و 250 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .
- المادة 59 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[506] **عبد السلام ديب** :قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ،مرجع سابق ، ص 314 .

منصب عمله ، و في حالة ما إذا كان المدع ى هو صاحب العمل نفسه ، فإنه يلزم بتعويض العامل عن كل الفترة التي توقفت فيها علاقة العمل بما يساوي على الأقل الأجر الذي يمكن أن يتقاضاه لو بقي في العمل ، دون الإخلال بالتعويض المدني عن الأضرار المعنوية التي تكون قد لحقته جراء إتهامه الباطل [507].

وتجدر الإشارة في هذا الصدد ، أن الإتفاقيات الجماعية المعتمدة في هذا البحث لم تتضمن على أية أحكام تنظم هذه الحالة ، رغم أنها من من الحالات المقررة قانونا بموجب المادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه ، وهي بذلك قد تركت الأمر للنظام الداخلي.

ه – التوقيف التأديبي

تتحدد طيلة سريان علاقة العمل التي تربط العامل بصاحب العمل عدة إلتزامات تفرضها طبيعة العمل وإستمراريته ، يشكل خرقها من جانب العامل تعرضه إلى مساءلة تأديبية ، تنتهي بتوقيع عقوبات تأديبية عليه ، م تدرجة الجسامة بحسب خطورة الخطأ المهني المرتكب ، ، طبقا للقواعد والإجراءات المقررة في القوانين السارية .

و يميز الفقه بين العقوبات ، ذات الطبيعة المعنوية أو الأدبية ، و العقوبات ذات الصيغة المالية ، والعقوبات المهنية ، وأظهر العقوبات الأخيرة هو الوقف عن العمل، وقوامه منع العامل عن مزاولة عمله لمدة معينة، ولا يترتب عليه إنقضاء علاقة العمل، بل تعليق تنفيذها مؤقتا بقدر مدته ، فلا يؤدي العامل في أثنائها عملا، ولا يتقاضى، في خلالها، أجرا [508].

في هذا السياق، قضى المشرع ، بموجب المادة 64 في فقرتها 6 من القانون 11/90 المشار إليه على أن تعليق علاقة العمل قانونا بصدور قرار تأديبي يعلق ممارسة العامل لوظيفته.

ويؤكد البعض [509] أن القصد من هذا التوقيف ، هو منح صاحب العمل الوقت الكافي للقيام بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في القانون أو في النظام الداخلي ، أو لسبب إستحالة بقاء

---

[507] **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص: 302–303 .

[508] **محمود جمال الدين زكي** :مرجع سابق ،ص : 149 و ما بعدها .

[509] **عبد السلام ديب** :قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ،مرجع سابق ، ص 345 .

العامل في مكان العمل إلى حين ممارسة الإجراءات التأديبية ، و هي الحالة التي قد يخشى من إستمرار العامل المنسوب إليه الخطأ المهني أن يؤثر على سير التحقيق [510] .

ونسجل في هذا الصدد ، أن المشرع لم يحدد مدة معينة لهذا التوقيف التأديبي ، و هو بذلك قد ترك تقدير هذه المدة للنظام الداخلي و الإتفاقيات الجماعية للعمل[511] .

و – ممارسة الإضراب

تتفق مختلف القوانين العمالية المقارنة ، على أن الإضراب من الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل ، ذلك بإعتباره من الحقوق التي أصبحت لها حماية دستورية وقانونية ، دولية و وطنية ، ويمارس في ظل أحكام محددة قانونا [512] .

في هذا الصدد ، قضى المشرع ، في المادة 32 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب المذكور، على أن الإضراب الذي يمارس طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في القانون المنظم لكيفيات ممارسته، لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، إنما يقتصر أثره على توقيف آثار هذه العلاقة ، طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف الجماعي بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها .

و عليه، يكون حكم المشرع بالنسبة لأثر الإضراب على علاقة العمل واضحا ، إذ أوقف ترتب هذا الأثر ، على أن يكون الإضراب مشروعا ، ذلك أن علاقة العمل موقفة دون إنهائها هو شكل من أشكال الحماية القانونية التي أصبغها المشرع على الممارسة المشروعة لحق الإضراب دون الممارسة غير المشروعة، والتي تأتي عدم محترمة الشروط القانونية والإتفاقية الموضوعية و الشكلية والإجرائية المقررة في هذا الشأن [513].

---

[510] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، 583–584 .

[511] **أحمية سليمان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها ، ص 302 .

[512] **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ،مرجع سابق ، ص 331 .

ـــ **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 593 وما بعدها .

[513] لا سيما الأحكام الواردة بالمواد من 25 إلى 31 من القانون 02/90 المشار إليه .

و الإضراب، وفقا لما أستقرعليه الفقه والقضاء هو:" توقف العمال عن العمل توقفا إراديا ومدبرا لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل"[514]. و التعريف على هذا النحو، يبرز بوضوح ، أن التوقف الجماعي الإداري و المدبر عن العمل ، يشكل العنصر المادي الرئيسي في الإضراب ، و لذلك ، فإن إعفاء العامل المضرب من أداء العمل يستتبع إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر، غير أنه إستثناء على هذا المبدأ، يمكن أن يقع الإتفاق على دفع الأجر أو قسط منه في حالة الإضراب ، وهذا ما أشار إليه المشرع صراحة في 32 من القانون 02/90 المشار إليه .

و ما تجدر الإشارة إليه في هذا المجال، أن الإتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة كرست نفس الأحكام القانونية بشأن تعليق علاقة العمل طوال مدة ممارسة الإضراب المشروع[515].

الفقرة الثانية

حالات التعليق الإتفاقية

لئن عمد المشرع في المادة 64 من القانون 11/90 المذكور ، إلى بيان جملة من الأسباب التي تؤدي قانونا إلى تعليق علاقة العمل ، فإن هذا التعداد لم يأتي على سبيل الحصر ، و ذلك بإعتبار أن علاقة العمل الفردية و الجماعية تخضع لمبادئ و أحكام إتفاقية وتعاقدية بصفة أساسية ، وبالتالي، يمكن للأطراف المتعاقدة في الإتفاقية الجماعية ل لعمل الإتفاق على حالات و أسباب أخرى ، لم يذكرها المشرع في المادة 64 المذكورة ، و تؤدي هي الأخرى إلى تعليق علاقة العمل هذا من جهة ، و من جهة ثانية ، الملاحظ ان حالة التعليق بإتفاق الطرفين الواردة في المادة 64 المذكورة ، تسمح بهذا المفهوم الموسع ، وهي تشمل حالات غير الحالات التي نص عليها المشرع في المادة المذكورة .

---

[514] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : نفس المرجع ، ص 588 .

[515] راجع في هذا الشأن:

- المادة 359 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .
- المادة 226 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق.
- المادتان 30-1 و 30-2 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .
- المادة 140 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

في ضوء ما تقدم و بالرجوع إلى الأسباب الإتفاقية لتعليق علاقة العمل القانونية المكرسة فـي الإتفاقيات الجماعية للعمل ، نخلص إلى الحالات التالية :

- التعليق بإتفاق الطرفين (أ)
- العطلة بدون أجر (ب)
- الإحالة على الإستداع (ج)

أ – التعليق بإتفاق الطرفين :

جاء في المادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه، بأن تعلق علاقة العمل بإتفاق الطرفين ، دون تحديد لموضوعات معينة تكون محلا لتعليق علاقة العمل بإتفاق الطرفين .

وجلي أن هذه الحالة ، كما يرى البعض [516] ، مندرجة في منطق حرية التعاقد ، وفي هذا الصدد، أكد القضاء على أن " يتم تعليق علاقة العمل قانونا، باتفاق الطرفين المتبادل ،في اطار الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية" [517].

و الواقع ان تعليق علاقة العمل بإتفاق الطرفين يشمل حلات غير الحالات الأخرى الواردة في المادة 64 من القانون المذكور ، غير أن الإتفاقيات الجماعية للعمل لم تتعرض إلى هذه الحالة بالتنظيم ، بل تعرضت إلى حالات مشابهة مثل الإحالة على الإستداع.

ب – العطلة بدون أجر :

تعلق علاقة العمل لأمر يرجع إلى العامل ، في حالة أخرى ، أطلق عليها المشرع في المادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه ، عطلة بدون أجر ، دون أي توضيح لشروطها و حالاتها ، الأمر الذي يفسر على أنه ترك للأطراف المتعاقدة في تضمين الإتفاقية الجماعية للعمل الأحكام المنظمة لهذه الحالة [518].

---

[516] **شرفي محمد** : سريان علاقة العمل و نشأتها و نهايتها ، المجلة القضائية ، عدد خاص بالغرفة الإجتماعية ،منازعات العمل و الأمراض المهنية ، الجزء الثاني ،1997، ص 70 .

[517] القرار رقم 529206 بتاريخ 2009/04/01 الصادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا ، قضية (م–ش) ضد الشركة ذات المسؤولية المحدودة (ت–ت)، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2009 ،ص 431–435.

[518] **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص 331 .

من الناحية العملية ، عرفت بعض الإتفاقيات الجماعية العطلة بدون أجر بأنها : " تعليق علاقة العمل لفترة قصيرة ، تمنح للعامل المثبت بناء على تقديم أسباب مبررة ، و إذا سمحت ضرورات المصلحة بذلك، مرة واحدة في السنة".

كما إختلفت الإتفاقيات الجماعية في تحديد مدتها ، فالبعض منها حددتها لفترة لا تقل عن أسبوع و لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، وهذا بعد إستهلاك حقوق العطل القانونية [519] ، و حدد بعضها الأخر هذه المدة بأن لا تقل عن أسبوع و لا تتجاوز الشهر الواحد خلال السنة [520] .

اضافة الى ذلك، تعرضت بعض الإتفاقيات الجماعية إلى أسباب إقرار العطلة بدون أجر، منها على سبيل المثال ، لمعالجة أحد أبناء العامل و تربيته ، أو لمساعدة أحد أفراد العائلة المريض ، أو للمشاركة في منافسات رياضية وطنية أودولية، أولتحضير إمتحانات أو إختبارات مهنية أو أكاديمية ، أو لأي سبب أخر خطير [521] .

ج – الإحالة على الإستداع :

لم يتعرض المشرع إلى الإحالة على الإستداع ، كحالة من حالات تعليق علاقة العمل ضمن الحالات الواردة في المادة 64 من القانون 11/90 المشار إليه،على خلاف الوضع في القوانين الملغاة.

و مع غياب التشريع و التنظيم للإحالة على الإستداع ، تكفلت العديد من الإتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد حالات اللجوء إليها ، مدتها ،و كيفياتها و إجراءات الإستفادة منها ، بما في ذلك إجراءات إعادة الإدماج ، بعد إنتهاء المدة و الأثار المرتبة عنها .

---

[519] المادة 73 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[520] المادة 64 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر ، و المادة 102 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي ، وكذلك المادة 133 من من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[521] المادة 44 فقرة 5 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة أتصالات الجزائر ، و المادة 254 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك و المادة 134 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد ، أن غالبية الإتفاقيات الجماعية للعمل ، في تنظيمها للمسائل المتعلقة بالإحالة على الإستداع ، نسخت نفس الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية الملغاة[522] .

أقرت الإتفاقيات الجماعية للعمل بأن تتم الإحالة على الإستداع بناء على طلب من العامل الدائم و المثبت، و بموجب مقرر من الهيئة المستخدمة بعد أخذ رأي اللجنة المؤهلة ، و تكون لحالات يتعذر فيها العامل ، ولأسباب موضوعية مؤقتة ، الإستمرار في تنفيذ إلتزاماته المهنية، ذكرتها في :

- حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأولاد أوالأصول .
- السماح للعامل الإلتحاق بزوجته إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان بعيد عن المكان الذي يعمل فيه العامل المعني بالأمر.
- السماح للمرأة العاملة بتربية طفل صغير السن لا يتجاوز عمره عن 5 سنوات ، أو مصاب بعجز يتطلب عناية مستمرة .
- للقيام بدراسات أو أبحاث .
- لأغراض شخصية أخرى مبررة خاصة بالعامل [523] .

و في تحديد مدة الإحالة على الإستداع ، نسخت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل نفس الأحكام الواردة في النصوص الملغاة ، فقررت منح الإحالة على الإستداع لفترة لا تتعدى سنة واحدة و يمكن تجديدها أربع مرات متساوية في الحالات الأربع ، و مرتين فقط في الحالة الخامسة ، وفي هذه الحالة لا يجوز للعامل أن يطلبها من جديد إلا بعد إنقضاء 05 سنوات [524] .

و على خلاف ذلك، إنفردت بعض الإتفاقيات الجماعية بالنص على أحكام خاصة ، من حيث إجراءات الإستفاذة منها أو مدتها ، حيث قررت أن يكون تجديدها لمدة واحدة ، و بعد إنقضاء فترة عمل فعلي تقدر بخمس سنوات بعد إعادة الإدماج في منصب العمل ، كما ربطت بين شرط مدة العمل الفعلي بالمؤسسة و الحالة المبررة للإستفاذة من الإحالة إلى الإستداع ، بحيث تمنح بعد سنة

---

[522] لا سيما المواد من 52 إلى 58 من القانون 06/82 المشار إليه .

[523] المادة 44 فقرة 4 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ، و كذلك المواد 256 و 257 و 258 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، و المادة 61 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[524] على سبيل المثال أنظر المادة 260 من الإتافاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك المنسوخة من المادة 55 من القانون 82–06 المشار إليه.

من النشاط بالنسبة للحالتين الأولى و الثانية ، و بعد سنتين من النشاط بالنسبة للحالتين الثالثة و الرابعة، و بعد 05 سنوات من النشاط بالنسبة للحالة الخامسة [525].

و فيما يخص الإثار المترتبة عن الإحالة على الإستداع ، فقد نصب غالبية الإتفاقيات الجماعية للعمل على تعليق علاقة العمل طوال مدة الإحالة على الإستداع ، و لذلك فلا يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد ، و لا تلتزم الهيئة المستخدمة بدفع الأجر طوال فترة التعليق ، كما تترتب أيضا عن هذه الحالة ، توقيف إستفادة العامل من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترقية و التقاعد ، غير أنه يحتفظ له بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستداع .

و بإنتهاء مدة الإحالة على الإستداع ، يتم إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله أو إلى منصب ذي أجر مماثل [526] .

و تشير العديد من الإتفاقيات الجماعية في هذا الصدد ، إلى أن يطلب العامل الذي هو في وضعية إحالة على الإستداع ، كتابيا إعادة إدراجه أو تجديد مدة الإستداع الجارية قبل ثلاثين يوما على الأقل من تاريخ إنتهاء هذه الأخيرة ، و عند إنتهاء مدة الإحالة على الإستداع ، يعتبر العامل الذي لم يلتحق بمكان عمله في حالة تخلي عن منصبه بعد إعذارين ، و هي نفس الإجراءات وردت في الأحكام القانونية الملغاة [527].

المطلب الثاني

الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية عند انهاء علاقة العمل للأسباب التأديبية و الإقتصادية .

---

[525] المادة 74 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[526] – المادة 44–4 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

ـــ المادة 102 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[527] على سبيل المثال ، راجع مضمون المراد الاتفاقية التالية مع نص المادة 57 من القانون 82–06 المشار إليه.:

– المادة 44–4 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.

– المادتان 261 و 262 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

– المادة 63 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

إنتهينا فيما سبق بيانه ، إلى الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في ضمان الإستقرار في العمل و المحافظة على منصب العمل ، و خلصنا إلى أهمية التكوين المهني ، الذي لم يعد فقط شرطا ضروريا للحصول على فرصة العمل ، بل أصبح ، في ظل التحولات والتطورات الإقتصادية والتكنولوجية التي تشهدها الهيئة المستخدمة ، عنصرا أساسيا في المحافظة على إستمرارية عقد العمل ، و بالتالي ، في المحافظة على فرصة العمل ، كما خلصنا الى أهمية تعليق علاقة العمل في ضمان المحافظة على العلاقة التعاقدية بقصد تنفيذها مستقبلا ، ولأسباب ترجع في معظمها لحالات إجتماعية وصحية تحيط بالعامل و أسرته .

في نفس السياق ، يكون من الإهمية بمكان ، أن نطرح التساؤل حول الدور التنظيمي للإتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم حالات إنهاء علاقة العمل ؟ بمعنى ما هي الحلول التي تضعها هذه الأخيرة للمشاكل و الصعوبات التي تنجم عن بعض حالات الإنهاء ؟ و بخاصة في فترات الأزمات التي يمكن أن تعصف بعلاقات العمل أو التي يمكن أن تهدد وجود الهيئة المستخدمة ، و بالتالي، يترتب عنها تهديد فعلي لإستمرار العمال في مناصب عملهم ؟

بالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، نجد أن المشرع أحاط عملية إنهاء علاقة العمل بمجموعة من الأحكام القانونية، المحددة لأسباب وإجراءات إنهاء هذه العلاقة، بما يضمن حقوق العمال من جهة ، و يمكن المستخدم من المحافظة على إستمرارية المؤسسة من جهة ثانية .

و جاءت المادة 66 من القانون المذكور ، لتحدد تسع أسباب تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، وهي متسلسلة من دون تصنيف بحسب أسبابها ، على النحو التالي :

- البطلان أو الإلغاء القانوني .
- إنقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة .
- الإستقالة .
- العزل .
- العجز الكامل عن العمل ، كما ورد تحديده في التشريع .
- التسريح للتقليص من عدد العمال .
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

- التقاعد .
- الوفاة.

لا ريب في أن إمعان النظر في القائمة المذكورة ، يدعونا للقول ، بشكل عام ، أن كل أسباب إنهاء علاقة العمل منطقية ، إنما لا ريب أيضا ، أن بعض الأسباب الواردة بالقائمة ذات أهمية بالغة و تثير إشكالات قانونية وعملية ، و تقتضي حماية قانونية وإتفاقية، ويتعلق الأمر على الخصوص، بالتسريح الذي يؤدي إلى فقدان العامل لمنصب عمله، سواء للسبب التأديبي ، أو للسبب الإقتصادي الذي تمر به الهيئة المستخدمة .

في ضوء هذه الأهمية ، نبين الدور الاتفاقي في هذا التسريح ، على النحو التالي :

- الفرع الأول : التسريح للسبب التأديبي .
- الفرع الثاني : التسريح للسبب الإقتصادي .

الفرع الأول

التسريح للسبب التأديبي

لصاحب العمل، سلطات ثلاث ، سلطة تنظيمية ، سلطة الإدارة ، و سلطة تأديبية ، و هذه الأخيرة ، في نطاق علاقات العمل ، موضوعها توقيع جزاء على العامل ، لإرتكابه خطأ مهنيا ، بمخالفته الأوامر أو بإخلاله ببعض إلتزاماته ، أو بنظام العمل في الهيئة المستخدمة ، أو بتوجيهات المستخدم ، التي قد تكون عامة، موجهة لجميع العمال، أو لبعض فئاتهم ، أو فردية ، موجهة لعامل معين بذاته [528] .

ويقدر الجزاء أو العقوبة التأديبية بقدر جسامة الخطأ، والتسريح عن العمل، أشد عقوبة تأديبية يملك المستخدم توقيعها على العامل، ولذلك لا يوقع عليه العقوبة إلا عند إرتكابه للخطأ الجسيم، و

[528] – **محمود جمال الدين زكي** : مرجع سابق ، ص 145

يترتب على توقيع العقوبة ، إنهاء عقد العمل ، وبالتالي، حرمان العامل من مصدر رزقه الرئيسي مع إحتمال صعوبة إلتحاقه بعمل آخر، لأنه ترك عمله الأول لخطأ جسيم إستوجب إنهاء خدمته بالتسريح [529].

و مثل هذه العقوبة الجسيمة في آثارها، جديرة بأن تنال إهتمام الفقه والقضاء والتشريع ، على حد سواء ، حيث يعترف في مختلف هذه المصادر ، بحق تسريح العامل لإرتكابه خطأ مهنيا جسيما أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصلحة المؤسسة، وضمان إستقرار وفعالية النظام فيها.

و تحدد غالبية التشريعات العمالية المقارنة ، و منها القانون الجزائري ، إنهاء علاقة العمل عن طريق العزل أو التسريح التأديبي بمجموعة من الأحكام القانونية ، لحالات الأخطاء الجسيمة التي تبرر هذا التسريح ، إلى جانب إحاطته بالإجراءات التي يجب إتباعها لهذا الغرض ، و الأثار المترتبة عنه .

و في هذا السياق نتساءل عن دور الإتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم حالة التسريح التأدبي ؟ سواء من حيث تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية لتوقيع هذه العقوبة (الفقرة الأولى) ، أو من حيث القواعد الإجرائية و الضمانات الممنوحة للعامل في مواجهة قرار التسريح التأديبي (ال فقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي

جاء في المادة 66 من فقرتها الثالثة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، أن العزل و يقصد به التسريح التأديبي ، حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل .

---

529 - **محمود جمال الدين زكي** : نفس المرجع ، ص 199-200 .

و تضيف المادة 73 في فقرتها الأولى من نفس القانون أنه : " يتم التسريح التأديبي في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة ".

مقتضى هذا النص الأخير، أن لا يتم التسريح التأديبي للعامل إلا لخطأ اقترفه ، و يشترط أن يكون جسيما ، فلا يكفي لذلك الخطأ اليسير أو البسيط ، فهذا الأخير ، يستوجب توقيع عقوبات تأديبية خفيفة تتناسب مع درجة الخطأ الذي إرتكبه العامل أثناء تأدية مهامه ، مثل الإنذار الشفوي أو الكتابي ، أو التوبيخ ، أو التوقيف عن العمل لمدة محددة ...إلخ من العقوبات التي لا تصل إلى التسريح .

و لا ريب أن أهمية هذه الفقرة بالغة، إذ تضع مبدأ أساسي، وهوأنه لايجوز تسريح العامل تأديبيا إلا إذا ارتكب خطأ جسيما، وبهذا فإن المشرع يضع قيدا هاما على سلطة المستخدم التأديبية في تسريح العامل.

و طالما أن التسريح التأديبي يستوجب ، أن يكون مؤسسا على واحد أو أكثر من أخطاء العامل الجسيمة ، فان التساؤل يطرح حول حالات الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح التأديبي ؟

ثم، من له سلطة تحديد و تكييف الأفعال و التصرفات التي تشكل أخطاء جسيمة ؟

الإجابة عن التساؤلين تدعونا إلى تناول هذه الفقرة على النحو التالي :

- كيفية تحديد الأخطاء الجسيمة (أ).
- تجسيم الأخطاء المهنية (ب).

أ - كيفية تحديد الأخطاء الجسيمة :

تعتمد غالبية القوانين و التنظيمات المقارنة ، في تحديدها لطبيعة و نوعية الأخطاء المهنية الجسيمة ، على طريقتين ، وهما: الطريقة التنظيمية، والطريقة القانونية [530] .

فالنسبة للطريقة الأولى ، فتتمثل في ترك تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة إلى الأنظمة الداخلية للعمل و الإتفاقيات الجماعية للعمل، في حين ، تتمثل الطريقة الثانية ، في تكفل المشرع بتحديد نوعية و طبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة ، و الإجراءات المتبعة للتسريح بس ببها ، والضمانات المقررة للعامل فيما يتعلق بالتكييف والإثبات وغيرها ، و ذلك في نصوص قانونية و تنظيمة .

و في هذا السياق ، التساؤل يطرح حول الطريقة المعتمدة في قانون العمل الساري المفعول ؟

المتأمل في أحكام قانو ن العمل بشأن التسريح التأديبي ، لا سيما أحكام المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، و مختلف التعديلات المدخلة عليها [531]، و المستعين بأحكام القاضاء و تفسيراته لمضمون المادة المذكورة ، يخلص إلى ان طريقة تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التاديبي قد مرت بمرحلتين، كما يلي :

- المرحلة الأولى : و تتمثل في تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة في ضوء المادة 73 من القانون 11/90 المذكور ، في صياغتها الأولى قبل تعديلها ، و التي جاء فيها على أنه :" يتم العزل في حالة إرتكاب العامل أخطاء جسيمة ، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي .
يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسنح للعامل المعني الإستفاذة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة ".

---

[530] **أحمية سليمان** : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، مرجع سابق ، ص 285–286 .

[531] و يتعلق الأمر بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الصادر بالجريدة الرسمية رقم68 لسنة 1991 ، و كذلك الأمر رقم 21/96 المؤرخ في في 26 ماي 1996 و الصادر بالجريدة الرسمية رقم 43 لسنة 1996 .

الواضح من النص المذكور ، أن المشرع إعتمد الطريقة التنظيمية في تحديد الأخطاء الجسيمة ، بأن إحال الأمر صراحة إلى النظام الداخلي ، و هو ما أكد عليه بموجب الفقرة الثانية من المادة 77 من نفس القانون[532].

- المرحلة الثانية : و تتمثل في تحديد الأخطاء الجسيمة في ضوء أحكام المادة 73 المعدلة بموجب القانون 29/91 المذكور ، مما يفيد أن المشرع قد تراجع عن الطريقة التنظيمية ، كما كانت تنص عليها المادة 73 من القانون 11/90 المذكور في صياغتها الأولى ، و اعتمد الطريقة القانونية لما أورد تفصيلا لأفعال و تصرفات عدها أخطاء مهنية جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة و بدون علاوات ، و هي تسع أخطاء جسيمة بينها في المادة المذكورة [533].

ب - تجسيم الأخطاء المهنية :

إن ورود عبارة "على الخصوص" في المادة 73 المعدلة من القانون المذكور ، أثار خلافا فقهيا و قضائيا في تفسير المقصود بها ، هل تفيد أن قائمة الأخطاء الجسيمة واردة على سبيل الحصر أم المثال ؟

ذهب رأي [534] إلى أن الأخطاء المهنية الجسيمة ليس للمستخدم أية سلطة في تكيفها لأن المشرع الجزائري أكدها بدقة على سبيل الحصر ، و إذا صدر قرار بتسريح العامل لفعل أو خطأ إرتكبه أثناء أداءه لعمله ، و هذا الخطأ لا يندرج ضمن الأخطاء الجسيمة المحددة في التشريع ، يعتبر هذا التسريح تعسفيا [535].

وفي نفس السياق تساءل البعض [536] ، عن الفائدة من التعديل الذي طرأ على المادة 73 المذكورة ، بموجب الأمر 21/91 المشار إليه ، إذا كانت قائمة الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح

---

[532] تنص الفقرة الثانية من المادة 77 من القانون 11/90 المذكور على أنه :" يحدد النظام الداخلي ، في المجال التأديبي ، طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطابقة و إجراءات التنفيذ ".

[533] المادة 73 من القانون 11/90 المشارإليه و المعدلة بالمادة 2 من القانون 29/90 المشار إليه .

[534] سعيد طربيت : سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2001،ص 22 .

[535] و هذا ما أقرته الفقرة الثانية من المادة 9 من الأمر 21/96 المشار إليه ، و المتممة للمادة 4/43 من القانون 11/90 المشار إليه .

[536] **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، مرجع سابق ، ص 433-434 .

التأديبي غير إجبارية ، واذا أمكن للمستخدمين إدراج ما يحلو لهم من الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح في النظام الداخلي ، فضلا عن ذلك ، فإن إحترام مبدأي شرعية الخطأ و جزاءه ، و إحترام توازي أشكال النصوص القانونية يفرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون ، و هذا ما عمد إليه المشرع في قوانين أخرى [537].

في حين ، يؤكد البعض الأخر[538] على أن عبارة " على الخصوص " تفسر على أن ورود هذه الأخطاء لا يعد واردا على سبيل الحصر ، إنما إكتفى المشرع بالتصرفات التي تشكل قمة الخروج على ما تفرضه علاقة العمل من إحترام و إنضباط ، و ترك باقي الأخطاء إلى النظام الداخلي للعمل ، كما أنه يستحيل حصر و جمع الأخطاء التأديبية ، سواء كان ذلك بموجب نص قانوني أو بموجب تنظيم داخلي .

و ما يعزز هذا الطرح أن التعديل الذي لحق بالمادة 73 من القانون 11/90 المذكورة لم يصاحبه تعديل للمادة 77 في فقرتها الثانية من نفس القانون ، التي تعطي للمستخدم سلطة التنظيم في المجال التأديبي ، و بالتلي ، فإن تجاهل المشرع تعديل نص هذه المادة يفتح المجال أكثر لطرح التساؤل حول عبارة " على الخصوص " هل تشمل إلى جانب التشريع ، النظام الداخلي ؟

تجدر الإشارة في هذا الصدد ، أن قضاة المحكمة العليا قد تراجعوا عن تكييف القائمة الواردة في المادة 73 في فقرتها الأولى من القانون 11/90 المشار إليه ، على أنها جاءت على سبيل الحصر ، ليقروا طرحه بأنها ليست كذلك ، و أن : " الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل و المتمم غير محددة على سبيل الحصر ، و

---

537 نذكر على سبيل المثال ، أن عرقلة حرية العمل ، و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية ، ورفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض ، و عدم الإمتثال لأمر التنفيذ في حالة الإضراب و غيرها ، أخطاء مهنية جسيمة .

راجع في هذا الصدد :

أحكام المواد 36،40 و 42 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المذكور

538 – **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 342 .

تؤكد عبارة "على الخصوص " الواردة في هذه المادة ، وجود أخطاء جسيمة أخرى يحددها النظام الداخلي [539].

و في هذا المجال ، يطرح التساؤل حول إمكانية الأطراف المتعاقدة في الإتفاقية الجماعية للعمل في تضمينها أخطاء مهنية جسيمة يمكن أن ينجر عنها التسريح التأديبي ؟

إن صمت المشرع و عدم منحه صراحة أطراف إتفاقية العمل الجماعي صلاحية تحديد الأخطاء المهنية الجسيمة ، لا يحول دون الإتفاق على تضمين إتفاقية العمل الجماعية لأخطاء جسيمة يمكن أن ينجزعنها التسريح ، و هو ما لا يتعارض مع التحديد العام لمضمون الإتفاقية الجماعية للعمل في القانون الجزائري .

من الناحية العملية ، قامت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل بنسخ الحالات القانونية الواردة في المادة 73 من القانون 11/90 المذكور [540] ، في حين لم يتعرض البعض منها إلى موضوع تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح، واكتفت بالإحالة إلى ما يضعه النظام الداخلي من أخطاء جسيمة[541].

وبذلك تكون هذه الإتفاقيات الجماعية قد تقيدت بمضمون المادة 73 من القانون 11/90 المشار إليه ، في صياغتها الأولى ، ولم تأخذ بمقتضيات التعديل الذي طرأ على مضمون هذه المادة ، الأمر الذي يجعل هذه الأحكام الإتفاقية مخالفة للنصوص القانونية المعمول بها مما يستلزم بطلانها [542] .

---

539 قرار المحكمة العليا رقم 283600 بتاريخ 2004/12/19 (قضية الشركة الوطنية للنقل البري ضد ق– ف) و التعليق المرفق به من قبل المستشار رحابي أحمد ، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2004 ، ص 193 – 201 .

540 المادة 45 فقرة 6 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

541 المادة 118 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

542 المادة 135 فقرة 1 من القانون 11/90 المشار إليه : " تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ".

لم تتعرض أغلبية الإتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بتحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح تاركة الموضوع للنصوص التشريعية و التنظيمية [543] ، و هو أمر منطقي في ضوء التدخل التشريعي و التنظيمي المنظم لهذا المجال ، على النحو المذكور.

الفقرة الثانية

القواعد الإجرائية للتسريح التأديبي

خلصنا في سبق إلى القيود القانونية التي يقدمها المشرع من أجل حماية العامل في حالة تسريحه التأديبي ، و أكدنا على التحديد المسبق لحالات الخطأ الجسيم الذي يمكن أن ينجر عنه هذا النوع من التسريح ، إلى جانب ذلك ، وضع المشرع قيود إجرائية يلتزم بها المستخدم عند عملية التسريح التأديبي، تعتبر في نفس الوقت ، من الضمانات و الحماية المقررة للعامل للتقليل من خطر فقدانه لمنصب عمله .

و حسب القانون الجزائري ، فإن إجراءات التسريح التأديبي هي مسألة ينظمها النظام الداخلي [544]، على أن تنص هذه الإجراءات إلزاما على التبليغ الكتابي لقرار التسريح ، إستماع المستخدم للعامل المعني بالتسريح ، مع إمكانية إختيار هذا الأخير لعامل آخر تابع للهيئة المستخدمة لإصطحابه قصد الدفاع عنه[545]

و إلى جانب هذه الإجراءات القانونية المذكورة ، يجب أن يقع التسريح التأديبي محترما للإجراءات الإتفاقية الملزمة كذلك ، و هذا ما يبدو من نص الفقرة الأولى من المادة 73-4 المعدلة من القانون 11/90 المذكور [546]، و التي جاء فيها :" إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات

---

[543] على سبيل المثال نذكر : الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ، و الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

[544] المادة 77 من فقرة الثانية من القانون 11/90 المشار إليه .

[545] تنص المادة 73-2 المدرجة بموجب المادة 3 من القانون 29/91 المشار إليه ، على أنه : " يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي .
و يجب أن تنص لهذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني ، الذي يمكنه ، في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

[546] المدرجة بموجب المادة 3 من القانون 29/91 المدكور و المعدلة بموجب المادة 9 من الأمر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 المذكور .

القانونية و/ أو الإتفاقية الملزمة ، تلغي المحكمة المختصة إبتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات ،و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم ، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله " .

و من ثم ، إذا لم يحترم المستخدم الإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة ، يلغى قرار التسريح مع إلزام المستخدم بتصحيح الإجراءات و دفع تعويض مالي إلى العامل لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله ، و لم يذكر المشرع صراحة أن هذا الإلغاء يؤدي حتما إلى إعادة إدماج العامل في منصبه ، و ذلك تمسكا بالتفسير الحرفي للنص . غير أن إجتهاد المحكمة العليا يذهب إلى أن إلغاء قرار التسريح يرجع الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل تاريخ التسريح ، مما يؤدي إلى رجوع العامل إلى منصبه مع تلقيه مبلغا ماليا تعويضيا [547].

ويرى البعض [548] ، أن هذا الرأي تترتب عنه أثار غير منطقية ، فكيف يمكن أن يستفيد العامل الذي إرتكب خطأ فعلا من إعادة الإدماج في منصبه في حالة عدم إحترام المستخدم للإجراءات التأديبية المقررة ، بينما يحرم العامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما في حالة التسريح التعسفي من هذا الحق ؟

هذا من جانب ، ومن جانب الإجراءات القانونية أو الإتفاقية الملزمة ، المشرع لم يبين ما هذه الإجراءات الواجب تصحيحها ، هل هي الإجراءات القانونية التي تعتبر من النظام العام ،مثل حق الدفاع ،أم هي الإجراءات الإتفاقية الملزمة ، أم الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي ؟

في هذا الخصوص ، نذكر أن المحكمة العليا إعتبرت أن المشرع لم يشير صراحة في المادة 73-4 فقرة أولى من القانون 11/90 المشار إليه إلى الإجراءات التأديبية ، و انتهت إلى أن الأمر بالتصحيح لا يمكن أن يتعلق إلا بالإجراءات غير التأديبية [549]، وهي بذلك تطبق أحكام المادة

---

[547] **عبد السلام ديب** : الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73 – 4 من القانون 11/90 ،المجلة القضائية ، عدد 2 ،2001 ، ص 24 .

[548] أمال بن رحال: القانون الإجتماعي، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل، مطبعة برتى، الجزائر،2009، ص42-43 .

[549] – قرار المحكمة العليا بتاريخ 2001/3/21 تحت رقم 213831، المجلة القضائية، عدد 1 لسنة 2002، ص 184 .

73-4 فقرة أولى على حالات غير تأديبية مؤدية إلى التسريح ، أ ي بإجراءات تقليص عدد العمال أو إجراءات أخرى مثل الإحالة على التقاعد [550] .

أما بخصوص الدور التنظيمي للإتفاقيات الجماعية في العمل فيما يتعلق بوضع إجراءات التسريح التأديبي ، فقد جاءت معظم الإتفاقيات الجماعية خالية من الأحكام المنظمة لهذا الموضوع ، وأن الإتفاقيات التي تتضمن بعض الأحكام التنظيمية الخاصة بالتسريح التأديبي إكتفت بالإحالة إلى ما يحدده النظام الداخلي للمؤسسة [551] ، أو النص على بعض الأحكام ، مثل إنشاء لجنة محلية للتأديب ، وأخرى وطنية للطعن ، يتم تحديد تشكيلها ومهامها وكيفيات سيرها بموجب النظام الداخلي [552].

الفرع الثاني

التسريح للأسباب الإقتصادية

يعتبر اتسريح للأسباب الإقتصادية كسبب من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقةالعمل من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة في مختلف قوانين العمل المقارنة، بحكم ما يثيره من إشكالية التعامل مع طبيعة التعارض بين المصالح الإقتصادية والإجتماعية لأطراف علاقة العمل ،هذا التعارض يبدو أكثر تصادما عند تعرض الهيئة المستخدمة لأزمات وصعوبات مالية وإقتصادية مرتبطة بها ، إذ تكون مصلحة الهيئة المستخدمة في البقاء و الإستمرار في النشاط و تحقيق المرودية الإقتصادية ، في حين تكون مصلحة العمال في الإستقرار الوظيفي والمحافظة على مناصب عملهم .

- قرار المحكمة العليا بتاريخ 2000/7/11 تحت رقم 201983 ، أورده **عبد السلام ديب** في مؤلفه: قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص من 509-511 .

[550] **عبد السلام ديب** : نفس المرجع ، ص 509.

[551] المادة 131 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[552] المادة 45 فقرة 7 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

المادة 74 من الإتفاقيةال.جماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

و في هذا السياق ، يخلص البعض [553] إلى القول :" لعله من المفارقات أن إقصاء العمال في المؤسسة في مواجهة التحديات الإقتصادية والتكنولوجية يظهر أحيانا كحل حتمي لضمان ديمومتها قصد المحافظة على ماتبقى من مواطن الشغل بها ، على أمل إعادة تنظيمها وتمكينها من القيام بإنتدابات جديدة في المستقبل ".

لذلك تبدو خطورة التسريح للأسباب الإقتصادية كبيرة ، بالنظر لما ينجر عنه من مشكلة فقدان العمال لمناصب عملهم ، بكل تداعياتها السلبية من الناحية المهنية و الإجتماعية ، لذلك حرص المشرع الجزائري ، على غرار العديد من التشريعات الحديثة ، إحاطة هذا التسريح بمجموعة من القواعد الموضوعية والشروط الإجرائية التي تحكم و تنظم ممارسته أوارده في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور [554] ، و في المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية [555].

والتساؤل الذي يهمنا في هذا الصدد ، بالنظر لموضوع البحث ، يتعلق حول الدور التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في هذا النوع من التسريح ؟ بمعنى هل هناك دور للإ رادة الجماعية في تنظيم إنهاء علاقة العمل للأسباب الإقتصادية التي قد تواجهها الهيئة المستخدمة، سواء على مستوى النصوص القانونية، بإقرار إشراك الشركاء الإجتماعيين في تنظيم المسائل المتعلقة بهذا التسريح للأسباب الإقتصادية، أو على مستوى الواقع الميداني ، بتنظيم الإتفاقيات الجماعية للعمل لأحكام وتدابير ضابطة لهذا الإجراء ، بما يحقق التوازن بين طبيعة المصالح المتناقضة الإقتصادية والإجتماعية لطرفي علاقة العمل ؟

ذلك ما سنحاول الإجابة عنه في فقرتين، على النحو التالي :

- شروط وإجراءات الممارسة : من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي (الفقرة الأولى) .
- الحقوق و الضمانات المقررة للعامل عند التسريح للأسباب الإقتصادية (الفقرة الثانية) .

---

[553] **النوري مزيد** : دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة في الطرد لأسباب إقتصادية ، مجلة الدراسات القانونية ،كلية الحقوق بصفاقص ،تونس ،عدد 15 لسنة 2008 ، ص 22 .

[554] أنظر المواد: 66 ، و من 69 إلى 71 من القانون 11/90 المشار إليه .

[555] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34 بتاريخ 1 جوان 1994 .

الفقرة الأولى

شروط وإجراءات الممارسة: من الرقابة الإدارية إلى التفاوض الجماعي

تجدر الإشارة في البداية أن التسريح للأسباب الإقتصادية إهتم به المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة، حتى في ظل النظام الإقتصادي الموجه، الذي ساد في الفترة السابقة للإصلاحات الإقتصادية المصاحبة لدستور 1989، وقد يعتقد أن المشرع لم ينظم مسألة إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية خلال هذه المرحلة، وهو إعتقاد يبدو صحيح من الناحية الميدانية، خاطئ من الناحية القانونية .

و تفسير ذلك ،أن التسريح لأسباب الإقتصادية لا يعتبر إجراء جديد في تشريع العمل الجزائري الساري المفعول، إذ تدخل المشرع منذ سنة 1975 ليضع إمكانية اللجوء إلى التسريح الجماعي للعمال في القطاع الخاص لأسباب إقتصادية ، وفق شروط وإجراءات تضمنها الأمر31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المذكور [556] ، كما نص على هذا التسريح في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل [557]، ونظم كيفيات اللجوء إليه في القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية [558] و نصوصه التطبيقية [559].

غير أن هذا الإقرار القانوني بالتسريح للأسباب الإقتصادية لم يجاريه تجسيد من الناحية الميدانية، إذ لم تشهد المؤسسات هذا النوع من التسريح ، بسبب دعم الدولة المطلق لها ، والنظرة الإجتماعية التي أحاطها المشرع بالطبقة العاملة في تلك الفترة[560].

تماشيا مع النظام الإقتصادي الجديد المتبنى بموجب دستور 1989 ، الذي إتجهت بموجبه الدولة من النظام الإقتصادي الإشتراكي الموجه إلى النظام الليبرالي وإقتصاد السوق ، لم يفعل المشرع التسريح للأسباب الإقتصادية في تشريعات العمل الجديدة لسنة 1990 ، ليقر صراحة

---

[556] الذي استعمل عبارة " التسريح الجماعي " في المواد 32 فقرة 41،40،39 فقرة 1 .

[557] الذي استعمل عبارة" التسريح لتخفيض عدد المستخدمين " في المواد 92 فقرة 6، 94 فقرة 1 و3 ، 95 ، 96 .

[558] أنظر المواد : 7 فقرة 68،1 و 69 .

[559] المرسوم82 –302 المتتعلق بكبفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الشار اليه .

[560] **بن عزوز صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 286 .

بإمكانية إنهاء علاقة العمل للأسباب الإقتصادية ، حيث أدرج هذا الإجراء ضمن الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل المقررة بالمادة 66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، وجاء في فقرتها السادسة على أنه:" تنتهي علاقة العمل في الحالات الآتية :

... التسريح للتقليل من عدد العمال "

كما جاء في الفقرة الأولى من المادة 69 من نفس القانون على أنه : " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية "

وبحسب ظاهر نص المادة الأخيرة، فإن المشرع لم يعرف التسريح لأسباب إقتصادية مثلما لم يحدد مفهوم هذه الأسباب مكتفيا بإستعمال عبارة " أسباب إقتصادية "، و إذا كان مفهوم التسريح لا يثير صعوبة كبيرة بإعتباره يفيد إنهاء عقد العمل المبرم لمدة غير محددة بإرادة المستخدم بصفة أحادية الجانب [561] ، فإن الصعوبة تبقى قائمة على مستوى مفهوم الأسباب الإقتصادية التي من شأنها أن تبرر اللجوء إلى هذا النوع من التسريح ، وهذا في ضوء إكتفاء المشرع بعبارة " الأسباب الإقتصادية".

و إكتمل إهتمام المشرع بالتسريح للأسباب الإقتصادية بإفراد له مرسوما تشريعيا خاصا يحمل رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المعدل والمتمم ، ليضع مجموعة من الترتيبات الخاصة والأدوات القانونية لتفعيل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 11/90 المشار إليه [562].

وبالرجوع إلى الأحكام التي جاءت بها هذه النصوص القانونية المذكورة السارية المفعول ، يظهر لنا بوضوح ، ضرورة إعداد الملف الإجتماعي وإجراته (أ) ، ثم التفاوض الجماعي حول هذا الملف الإجتماعي (ب) ، والإيداع (ج)، و أخيرا إعداد مقررات التسريح وتبليغها (د).

[561] **عطاء الله بوحميدة** : التسريح لسبب إقتصادي ، مفهومه إجراءاته وإثاره ،ديوان المطبوعت الجامعية ، الجزائر ،2009 ،ص:40-41 .

[562] و تجدر الاشارة الى أن القضاء اعتبر كل تسريح لأسباب اقتصادية لا يحترم اجراءات المرسوم التشريعي رقم 04/94 المشار اليه، يعد تسريحا تعسفيا ، و هذا ما جسده في القرار رقم 295759 بتاريخ 2005/04/13 الصادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا في قضية (ل – ب) ضد فندق مرمور الكبير ، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2005 ،ص 147-152.

أ – إعداد المخطط الإجتماعي والتدابير الأولوية لتفادي التسريح للأسباب الإقتصادية .

إستنادا لمقتضيات المادة 70 من القانون 11/90 المذكور ، يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد العمال، أن يلجئ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

- تخفيض ساعات العمل .
- العمل الجزئي ، كما هو محدد في القانون .
- الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع الجاري العمل.
- دراسة إمكانية تحويل العمال إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها ، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، وإذا لم يرغبوا في ذلك ، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال .

كما أشار في المادة 71 من نفس القانون 11/90 إلى كيفيات تقليص عدد العمال ، بعد إستنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء إليه ، و التي تتم على أساس معايير متعددة ، لا سيما الأقدمية والخبرة والتأهيل في منصب العمل ، و إحال توضيح مجموع هذه الكيفيات إلى الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية في العمل .

هذه التدابير الأولوية المذكورة ، عززها المشرع بتدابير وشروط أكثر حماية للعامل وضعها المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه ، حيث إستوجب في المادة 5 منه ، على كل مستخدم عزم تسريح العمال لأسباب إقتصادية أن يعد جانبا إجتماعيا يوضح فيه كل التدابير الأولية التي تهدف إلى تجنب التسريح أو على الأقل التقليل منه ،وكذلك الضمانات الممنوحة للعمال المعنيين بهذا الإجراء .

كما يستفاد من نفس المادة المذكورة ، أن إلزامية إعداد هذا الجانب الإجتماعي يقتصر فقط على كل هيئة مستخدمة تشغل 10 عمال فأكثر .

ويتم تصور هذا الجانب الإجتماعي على مرحلتين متعاقبتين وهما :

- المرحلة الأولى ، و نصت عليها المادة 7 من نفس المرسوم التشريعي 09/94 المذكور وتشمل إجراء واحدا ، أو عدة إجراءات ، أو كل الإجراءات، ورتبتها في الآتي :

- تكييف النظام التعويضي ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل .
- اعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياته بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة و / أو تجميد الترقية .
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال .
- إحالة العمال الذين بلغوا السن القانونية إلى التقاعد أو الإحالة المسبقة إليها.
- تقسيم العمل واللجوء للعمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة .
- عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

- أما المرحلة الثانية، فتشمل إحدى العملتين أو كلاهما معا ، و نصت على ذلك المادة 8 من نفس المرسوم التشريعي وهي :

- تنظيم إعادة توزيع العمال المعنيين ، بالإتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له ، والمصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين ، وفقا لمعايير ومقاييس إشارات إليها المادة 9 منه .
- إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا كان ذلك يخدم مصالح الإجراء المعنيين بإعادة التوزيع .

بالرجوع إلى الناحية العملية، لم تتعرض غالبية الإتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة إلى تنظيم و وضع إجراءات التسريح للأسباب الإقتصادية بالرغم من أن المادة 71 من القانون 11/90 المذكور، تحيل تحديد كيفيات تقليص عدد العمال إلى الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل.

إكتفت بعض الإتفاقيات الجماعية بالإحالة إلى أعمال النصوص التشريعية المعمول بها في هذا الصدد [563] ، في حين البعض من هذه الإتفاقيات ، تعرضت إلى الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية السارية [564] ، غير أن بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل أتت بأحكام جديدة مكملة للأحكام القانونية المقررة ، وهذا بخصوص المعايير التي يتم على أساسها تحديد كيفيات تقليص العمال إعمالا لنص المادة 71 من القانون 11/90 المشار إليه [565]

[563] – المادة 45 فقرة 5 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر.
– المادة 79 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.
– المادة 120 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[564] – المادة 277 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[565] – نفس المادة 277 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك
ـــ المادة81 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

ب -التفاوض الجماعي حول مضمون الجانب الإجتماعي .

يعد التقرير المتضمن الجانب الإجتماعي مجرد مشروع لتسريح العمال لأسباب إقتصادية [566] ، يعده المستخدم و يعرضه أولا على الأجهزة المؤهلة قانونا داخل الهيئة المستخدمة ، و هي الهيئات المسيرة للمؤسسة تبعا لطبيعتها القانونية ، قصد الموافقة عليه للأحكام القانونية المقررة في هذا الصدد [567]، ثم يعرض على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه [568] ، و أخيرا يعرض على المنظمات النقابية للتفاوض الجماعي حول محتواه [569] .

يعتبر إجراء عرض هذا التقرير على لجنة المشاركة إجراء شكليا جوهريا ، و في حالة عدم وجودها داخل الهيئة المستخدمة يعرض الملف الإجتماعي على مندوبي المستخدمين [570].

بالرغم من أن نتائج هذا الإجراء تبقى مجرد رأي إستشاري غير ملزم للهيئة المستخدمة ،إلا أنه قد يكون هذا الرأي الإستشاري مؤثرا ، إذا ما إستغلت لجنة المشاركة الوسائل المخولة لها قانونا ، كأن تستعين بدون الخبرة و الإختصاص لفحص مضمون هذا التقرير [571] ، ولا ريب في أن رأي لجنة المشاركة في هذه الحالة ، يكتسي أهمية ، حيث يمكن للمثلين النقابين الإستفادة منه والإعتماد عليه عند عملية التفاوض الجماعي حول هذا الجانب الإجتماعي [572] .

ويعد هذا التفاوض الجماعي حول الجانب الإجتماعي ، أهم ما استحدثه القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، و المرسوم التشريعي رقم 04/94 المذكور .

لقد تخلى المشرع عن الترخيص الإداري المسبق في مجال تسريح العمال لأسباب إقتصادية ، الذي كان معتمدا في ظل القوانين الملغاة [573] ، و لكن في المقابل أجبرت الهيئات المستخدمة

---

566 **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية، مرجع سابق ، ص 450 .

567 راجع المقتضيات الواردة في المادتين 6 و10 من المرسوم التشريعي 09/64 المشار إليه .

568 راجع صلاحيات لجنة المشاركة ذات الطابع الإستشاري الواردة بالمادة 94 من القانون 11/90 المشار إليه .

569 المادة 110 من المرسوم التشريعي 09/94 المشار إليه .

570 المادة : 93 مكرر المدرجة بالأمر 21/96 المشار إليه ، من القانون 1/90 المذكور .

571 المادة 110 من القانون 11/90 المشار إليه .

572 **بن عزوز صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سايق ، ص 293 .

573 راجع في هذا الصدد ،المقتضيات الواردة بالنصوص القانونية التالية :

- المادة 39 فقرة 1 من الأمر 31/75 المذكور .
- المادة56 من المرسوم رقم 302/82 المذكور .

بالتفاوض الجماعي مع ممثلي العمال المؤهلين لهذا الغرض وطبقا للشروط و الأليات المقررة قانونا [574].

وينتهي هذا التفاوض الجماعي بتحرير محضر يوقعه الطرفان ، تثبت فيه النقاط المتفق عليها ، و عند الإقتضاء ، المسائل التي تظل محل تحفظ أو خلاف [575] ، وفي هذه الحالة ، يمكن اللجوء إلى المصالحة أو التحكيم، حسب الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به [576].

ج- إيداع إتفاق الجانب الإجتماعي لدى مفتشية العمل

لئن تخلى المشرع عن الرقابة الإدارية السابقة ، بضرورة الحصول على رخصة إدارية مسبقة من قبل مفتشية العمل عند العزم على تسريح العمال للأسباب الإقتصادية ، فإن المقرر في القوانين السارية المفعول، تعليق تطبيق الجانب الإجتماعي الذي تم الإتفاق عليه على إستفتاء إجراء إيداع المستخدم له لدى كتابة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختص بتن إقليميا، وهذا وفقا للأجال والكيفيات المتفق عليها [577]. إلى جانب ذلك، ألزم المشرع وضع قوائم إسمية للعمال المعنيين بالتقليص في تعداد العمال وتبليغها لمفتشية العمل المختصة إقليميا ولصناديق التأمين على البطالة والتقاعد المسبق [578].

وهكذا غدا دور مفتش العمل بعد إلغاء الرخصة الإدارية ضمانا إجرائيا ، وإن كان مجرد إعلام [579].

د- إعداد مقرارت التسريح وتبليغها للعمال

أوجب المشرع أن يصحب تدابير تنفيد إجراء التسريح للأسباب الإقتصادي ، أن يقوم المستخدم بإعداد مقررات فردية تتضمن إنهاء علاقة العمل، و أن تبلغ إلى العمال المعنيين بالتسريح [580].

---

[574] لا سيما الأحكام الواردة بالمادتين 123 و125 من القانون 11/95 المشار إليه .

[575] المادة 13 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور .

[576] المادة 14 من نفس المرسوم التشريعي .

[577] المادة 06 من نفس المرسوم التشريعي .

[578] المادة 16 فقرة أخيرة من نفس المرسوم التشريعي .

[579] **عطا الله بوحميدة:** مرجع سابق ،ص 191 .

[580] المادة 16 من المرسوم التشريعي09/94 المذكور .

الفقرة الثانية

الحقوق و الضمانات المقررة عند الإنتهاء

إلى التسريح للأسباب الإقتصادية

و يتعلق الأمر هنا بالحقوق والضمانات الناتجة عن التسريح للأسباب الإقتصادية ، والمقررة بوجه خاص، للعمال المسرحين في إطار الأحكام القانونية السارية في هذا المجال ، بالإضافة إلى ما تضعه الاتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل من حقوق وضمانات أخرى .

في ضوء هذا التحديد ، نقسم الفقرة الحالية إلى :

- الحقوق الناجمة عن التسريح للسبب الإقتصادي (أ) .
- الضمانات المقررة للتكفل بالعامل و الحد من الأثار السلبية لتسريحه (ب).

أ – الحقوق الناجمة عن التشريع للأسباب الإقتصادية

تبدو حقوق العامل المسرح للسبب الإقتصادي بصفة أساسية في التعويض المالي الذي يدفع له جراء تسريحه ، وفي الحصول على شهادة عمل .

لقد أقر المشرع، على غرار عديد القوانين المقارنة، حق إستفادة العامل المسرح للسبب الإقتصادي من تعويض مالي نص عليه في المادة 22 من المرسوم التشريعي 04/94 المذكور[581]، حيث جاء فيها :" يخول الأجير الذي هومحل تسريح في اطار التقليص من عدد العمال والذي يقبل الإستفادة من نظام التأمين على البطالة الحق في تعويض يساوي أجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح. يستفيد الأجير المذكور في الفقرة أعلاه من اداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه".

وجلي أن الغاية من تقرير حق العامل المسرح على النحو المذكور ، لا يعد عقوبة أو جزاء يوقع على المستخدم جراء تسريحه للعامل، إنما هو تعويض للعامل عن الضرر الذي لحقه جراء

---

[581] نذكر أن حساب مبلغ التعويض كان على أساس المتوسط الشهري الأفضل الإفضل للأجور المقبوضة خلال إحدى السنوات الثلاثة الأخيرة ، وهذا ما نصت عليه المادة 72 من قانون 11/90 المشار إليه ، هذه المادة ألغت بموجب نص المادة 35 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المشار إليه .

فقدانه منصب عمله [582] ، إلا أنه في حقيقة الأمر يعد ضئيلا جيدا ، مقارنة مع حجم الخسارة التي لحقت بالعامل و المتمثلة في حرمانه من مصدر رزقه ، فالعامل الذي قضي سنوات عديدة من العمل الفعلي داخل الهيئة المستخدمة ثم إنتهى عقد عمله لا بإرادته و لا بخطأ إرتكبه بل بوجود أسباب إقتصادية خارجة عن إرادته لا يمكن أن تناسبه منحه لا تتجاوز أجر ثلاثة أشهر ، خاصة أمام تفاقم نسق البطالة وصعوبة الحصول على عمل جديد ، فهي تعد غير كافية حتى في تعويض الصدمة النفسية والإجتماعية المترتبة عن تسريحه عن العمل.

أما بالنسبة لشهادة العمل ، أقر المشرع صراحة حق العامل المسرح للسبب الإقتصادي في الحصول على شهادة عمل ، تسلم له من قبل المستخدم لإعتبارها من مستلزمات العقد ، وهذا ما قضت به المادة 67 من القانون 11/90 المشار إليه[583] .

وجلي أن التسليم الإلزامي لشهادة العمل بيناتها الإلزامية ، تساعد العامل لإثبات عقد عمل سابق ربطه المستخدم وحتى م ع الغير (هيئات البطالة والتقاعد) [584] ، فضلا على أنها تسمح بالتحقق من أنه لم يعد مرتبطا بأن عقد عمل [585]، وتيسر السبل أمام العامل ، للإلتحاق بعمل آخر [586].

ب – الضمانات المقررة للتكفل بالعامل المسرح للأسباب الإقتصادية

ويتعلق الأمر هنا بالضمانات الخاصة المقررة لصالح العمال المعنيين بالتسريح للأسباب الإقتصادية والواردة أسماؤهم في قائمة المسرحين ، قصد التكفل بهم و الحد من الآثار السلبية

---

[582] **عطاء الله بوحميدة** : مرجع سابق ، ص 232 .

[583] تنص المادة 67 في فقرتها الاولى من القانون 11/90 المذكور :" يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل ، شهادة عمل تبين بوضوح تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل و كذا المناصب التي شغلت الفترات المناسبة لها ".

[584] **عطا الله بوحميدة:** نفس المرجع ، ص 254 .

[585] **ANDRE BRUN et HENRI GALLAND** : OP. CIT, P791 .

[586] – **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي:** الوجيز في شرح قانون العمل ،مرجع سابق، ص 696 .

لتسريحهم ، وقد ورد النص على هذه الضمانات في نصوص تشريعية وتنظيمية، وكذا في الإتفاقيات الجماعية للعمل .

وتتنوع هذه الضمانات ، منها ما يتعلق بإحالة العمال المعنين بالتسريح على التقاعد بنوعي ه العادي، المكرس في القانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية1983 المعدل والمتمم [587] ، و على التقاعد المسبق ، المستحدث بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994[588].

و هكذا، متى توفرت في العامل الشروط التي تخوله حق الحصول على التقاعد وفق ما هو محدد بالقانون 12/83 المذكور ،لا يقوم المستخدم بتسريحه، انما احالته على التقاعد بقوة القانون ، ويستفيد العامل من منحة التقاعد وفقا للأحكام القانونية المعمول بها ، والمشرع في المرسوم التشريعي رقم 09/94 المذكور ، أورد هذه الإحالة على التقاعد ضمن التدابير الملزمة التي يتعين على المستخدم أن يتخذها قبل القيام بتقليص عدد العمال [589] ، مما يجعل هذه الوضعية ، تتحول من حق للعامل إلى إلتزام على عاتق المستخدم .

وفي هذا السياق، يؤكد البعض [590] على أن هذا التقاعد يعد من التدابير الوقائية التي تؤدي إلى حذف المنصب دون اللجوء إلى التسريح ، مما يخفف من الأعباء المالية على المؤسسات التي شهدت و لا تزال تشهد أزمات إقتصادية ومالية .

إلى جانب هذا النوع من التقاعد ، إستحدث المشرع نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم10/94 المذكور ، و في هذا الصدد، ان احالة العامل على التقاعد المسبق في إطار مخطط الجانب الإجتماعي للتسريح للأسباب الإقتصادية ، أخضعه المشرع لشروط أساسية حددها في المرسوم التشريعي 10/94 المذكور ، وهي سن الخمسين للرجل ، وسن الخامسة والأربعين

---

[587] المعدل والمتمم ب :
- المرسوم التشريعي رقم 05/94 المؤرخ في 1994/4/11
- الأمر 18/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .
- الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 21 ماي 1997 .
- القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 .

[588] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخ في 1 جوان 1994 .

[589] المادة 70 من القانون 11/90 المذكور، وكذلك المادتين 7 و 9 من المرسوم التشريعي 09/94 المذكور .

[590] **أمال بن رحال** : مرجع سابق ، ص 57 .

للمرأة ، وأن يكمل عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد ، لا تقل عن 20 سنة ، شريطة تسديد إشتراكات الضمان الإجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ، وخاصة منها السنوات الثلاث السابقة نهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق ، كما يجب أن يرد إسم العامل المعني بالإحالة على التقاعد المسبق في قائمة العمال الإجراء المهددين بالتسريح [591] .

إلى جانب هذه الشروط، ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بدفع مساهمة جزافية مسبقة ، أى قبل إحالة العامل على التقاعد المسبق ، حتى يتقرر لهذا الأخير الحق في معاش التقاعد [592].

لا ريب أن لهذا التقاعد فائدة للهيئة المستخدمة التي تعاني من صعوبات وأزمات إقتصادية ومالية، إذ يمكنها من التخفيف في عدد عمالها ، أو بالأحرى فائض عمالها ، دون أن تثقل كاهلها بمصاريف باهضة ، غير أنه لا يحجب فائدة العمال ، في توفير تعويضات مالية دائمة تعوضهم عن أجرهم المفقود ، وخاصة أن هؤلاء العمال المعنين ، من الصعب أن يجدوا عملا أخر بعد تسريحهم ، نظرا لتفاقم ظاهرة البطالة و لسنهم المتقدم ، لذلك ، فهم عادة ما يقبلون بالإحالة على التقاعد المسبق بأكثر سهولة من الذين لا يملكون التمتع بهذه الوسيلة ، بحكم صغر سنهم أو قصر المدة التي قضوها في العمل ، أو عدم توفر أحد الشروط الأخرى للإستفادة بهذا النوع من التقاعد .

لقد حضي التقاعد المسبق بدعم القانون الإتفاقي ، ذلك أن غالبية الإتفاقيات الجماعية للعمل أجمعت على منح العمال المسرحين على التقاعد المسبق منحة تدعى منحة أو علاوة نهاية الخدمة ، تتناسب قيمتها المالية بعدد سنوات العمل الفعلية داخل الهيئة المستخدمة ، فالبعض منها منح الذين وصلت مدة عملهم 20 سنة ، تعويضا في حدود 08 أشهر ، والذين تجاوزت مدة عملهم20 سنة تعويضا في حدزد 10 أشهر[593]، و في بعض الإتفاقيات 12 شهرا [594] ، بينما وصلت قيمة

---

[591] المادة7 من الرسوم التشريعي 10/94 المذكور.

[592] المادة 8 من انفس المرسوم .

[593] المادة 83-2 الفقرة12 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

[594] المادة 319 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك

التعويض في بعض الإتفاقيات الجماعية الأخرى راتب 20 شهرا [595] ، والذين تجاوزت مدة عملهم 30 سنة ، أجر 22 شهرا [596].

و إلى جانب الضمانات المذكورة ، المقررة لصالح العمال المسرحين للأسباب الإقتصادية ، استحدث المشرع نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994[597].

ويطبق هذا النظام، كقاعدة عامة، على عمال المؤسسات الإقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية ، اما في إطار تقليص عددهم ، أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة .

و الحق في أداءات التأمين على البطالة مقيدة بشروط قانونية خاصة متعلقة بالأشخاص الذين يستفيدونه و بإلزامات على عاتق المستخدم .

وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التشريعي رقم 11/94 المذكور، يجب توفر شروط خاصة في العامل للإستفادة من هذا التأمين ، و تتمثل في :

- أن يكون مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح للأسباب الإقتصادية .
- أن يكون منخرطا في الضمان الإجتماعي لمدة إجمالية قدرها 03 سنوات على الأقل .
- أن يكون منخرطا في نظام التأمين على البطالة لمدة لا تقل عن 06 أشهر، قبل إنتهاء علاقة العمل ، و سدد خلالها إشتراكاته بإنتظام [598].
- ألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال ، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا .

[595] المادة181 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[596] المادة 178 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[597] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخ في 1 جوان 1994 .

[598] المادة 6 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور .

- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالشغل منذ شهرين على الأقل [599].

- أن يكون مقيما في الجزائر [600].

أما بالنسبة للإلتزامات التي تقع على المستخدم فهي :

- تقديم ملف خاص بالعامل المعني إلى الهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين على البطالة [601] ، تحت طائلة التعرض لعقوبات جزائية [602].

- دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي المخصص لتمويل التأمين على البطالة [603] ، و هذا وفق الشروط و الكيفيات الواردة في التشريع المتعلق بتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي .

- دفع مساهمة تمويل الحقوق عن كل عامل مسرح، تحدد وتنظم بمقتضى إتفاقية تبرم بين الهيئة المستخدمة والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ،وتحدد فيها مدة وفترات ورزنامة الدفع والتسبيق [604].

و بهذا يستفيد العامل الذي تتوفر فيه شروط الإحالة على التأمين على البطالة من أداءات تعويضية، تدفع حسب النسب و الكيفيات المحددة في القوانين الساري العمل بها في هذا المجال .

و ما نسجله في هذا الخصوص ، أن أغلبية الإتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى إيراد أحكام منظمة لهذا الموضوع ، تاركة دلك إلى تطبيق الأحكام القانونية المذكورة .

كما يستفيد العمال المسرحون للسبب الإقتصادي من حق الأولوية عند إعادة التشغيل ، و هو ما أقره المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة 64 من القانون 11/90 المذكور ، و كرسته عديد

---

599 كان يشترط من قبل أن يكون العامل مسجلا لمدة03 أشهر لكن بعد التعديل بقانون 07/98 المؤرخ في 02 أوت 1998 قللصت المدة إلى شهرين فقط .

600 المادة 7 من المرسوم التشريعي11/94 المذكور .

601 المادة 21 من نفس المرسوم التسريعي .

602 المادتان 40 و 41 من نفس المرسوم التشريعي .

603 المادة 33 من نفس المرسوم التشريعي.

604 المادة 8 من نفس المرسوم التشريعي .

الإتفاقيات الجماعية للعمل [605] ، غير أن بعض الإتفاقي ات الجماعية إشترطت أن يسدد العامل تعويضات عن التسريح للهيئة المستخدمة إذ تم إعادة إدماجه إلى منصب عمله خلال مدة لا تزيد عن سنة من تسريحه ، و يعد هذا الإجراء غير قانوني ، ما دام ينقص من الحقوق المكرسة للعمال في النصوص التشريعية [606] ، إذ أن المشرع لم يقيد حق الأولوية في الإدماج للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية بأي شرط من الشروط [607].

[605] نذكر على سبيل المثال، المادة 82 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة و كذلك المادة 78 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[606] **بن عزوز بن صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 304 .

[607] الأحكام الواردة بالمادتين 19 و 20 من المرسوم التشريعي 11/94 المذكور .

الفصل الثاني

الوظيفة التنظيمية للاتفاقية الجماعية

في مجال شروط و ظروف العمل

سبق التأكيد في الفصل الأول على الوظيفة الجديدة لاتفاقية العمل الجماعية ، في تنظيمها لشروط التشغيل ، غير أن هذا لا يعني ، أن الاتفاقية الجماعية قد تخلت عن وظيفتها التقليدية والأساسية ، في تنظيمها لشروط و ظروف العمل ، كالأجور و مدة العمل و تحسين ظروف عمل وحياة العمال ، كلها موضوعات تحظى باهتمام خاص في التفاوض الجماعي ، و بخاصة من جانب العمال ، و يندر أن تبرم اتفاقية جماعية للعمل دون تضمنها لبعض أحكام تنظم هذه الشروط .

و لعل هذا ما جعل المشرع الجزائري ، على غرار السائد في القوانين المقارنة ، يهتم بهذه الموضوعات ، و يعتبرها من المسائل الأساسية التي تعالجها اتفاقية العمل الجماعية ، و يكفي في تأكيد ذلك ، الرجوع إلى عديد العناصر الواردة بالقائمة التي قدمها المشرع في المادة 120من القانون 11/90 المشار إليه .

في ضوء ما تقدم ، ينقسم الفصل الحالي ، الذي نبين فيه وظيفة اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم شروط و ظروف العمل ، إلى مبحثين ، على النحو التالي :

- المبحث الأول : الوظيفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية في مجال شروط العمل .
- المبحث الثاني : الوظيفة التنظيمية لاتفاقية العمل الجماعية في مجال ظروف العمل.

المبحث الأول

في مجال شروط العمل.

تعتبر شروط العمل من المواضيع الأساسية التي فوض القانون لاتفاقية العمل الجماعية مهمة تنظيمها بما يتناسب و طبيعة نشاط المؤسسة أو القطاع المهني الذي تشغله هذه الاتفاقية .

و يكفي التذكير بالإطار العام الموسع الذي أقره المشرع ، في تحديد ه لمضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ، في المادة 114 من القانون 11/90 المشار إليه بأن " تتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل ، فيما يخص فئة مهنية أو عدة فئات مهنية ".

و واضح من هذا التحديد ، أن المشرع ، ترك لذوي الشأن ، الحرية الواسعة في تناول العديد من موضوعات شروط العمل ، التي يرون أنها جدي رة بأن تكون موضوعا للتفاوض الجماعي ، بغية التوصل إلى اتفاق أو اتفاقية عمل جماعية تحدد فيها بوضوح ، حقوق و إلتزامات الطرفين في هذا المجال .

و من المعروف أن المسائل المتعلقة بشروط العمل متعددة و متغيرة ، لا يمكن أن تقع تحت حصر، غير أن مسائل الأجور و مختلف التعويضات الملحقة بها ، و تنظيم مدة العمل ، كانت و لا تزال و ستظل من المسائل الأساسية بالنسبة لطرفي علاقة العمل على الخصوص، و قد تمثل أهمية بالغة في معظم الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل[608].

في ضوء ما تقدم ، نعرض في بيان الدور التنظيمي للاتفاقية الجماعية للعمل في مجال شروط العمل ، بالتعرض أولا للأجور و مختلف التعويضات و الحوافز الملحقة بها (المطلب الأول) ، و ثانيا، تنظيم مدة العمل (المطلب الثاني) .

---

[608] **رأفت الدسوقي** : مرجع سابق ، ص 179.

– **- MONGI TARCHOUNA** : THESE PREC,P769.

المطلب الأول

التنظيم الاتفاقي للأجور و التعويضات و الحوافز

لا ريب في جوهرية الأجر في عقد العمل ، الذي لا يقوم بدونه ، اذ يمثل الأجر أهم إلتزامات المستخدم ، و في نفس الوقت ، هو أهم حقوق العامل ، لذلك من الطبيعي أن يحضى بعناية كبيرة في التشريع الدولي للعمل ، و في التشريعيات العمالية الوطنية ، من أجل تنظيمه و وضع قواعد حمايته ، و تحديد الحد الأدنى المضمون له .

في هذا السياق ، المتبع لتعاقب قوانين العمل في الجزائر ، لا يمكنه إلا أن يسجل التحول في دور الدولة في مجال تحديد الأجور ، فبعدما كان تدخلها كمنظم و محدد لسياسة الأجور و مختلف العناصر المرتبطة به ، و بخاصة في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل ، أصبح هذا الدور مقتصرا على وضع الأحكام الأساسية الحامية لهذا الحق ، تحقيقا لمصالح العمال و مراعاة للمصالح الإقتصادية الوطنية ، و هذا تماشيا مع التوجهات و الإصلاحات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية المكرسة في دستور 1989 المعدل و المتمم بدستور1996 [609].

لعل أهم ما يمكن الإشارة إليه في هذا المجال ، الطريقة التفاوضية المستخدمة بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه ، في تحديد و تنظيم الأجور ، حيث فوض المشرع إختصاص وضع نظام الأجور و مختلف التعويضات و المنح و الحوافز إلى أطراف التفاوض الجماعي ، و تشير الفقرات من 3 إلى 7 من المادة 120 من القانون المذكور ، إلى مسائل ذات الصلة بهذا الشأن ، تعالجها على الخصوص الاتفاقية الجماعية للعمل ، نوردها كما يلي :

---

[609] اذ تشكل حرية تحديد الأجور المكرسية في ظل القانون 11/90 المذكور ضرورة يقتضيها التحول نحو اقتصاد السوق المنتهج ابتداء من سنة 1988.

راجع في هذا الصدد:

- **MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: DROIT DU TRAVAIL, LES TRANSFORMATION DU DROIT ALGERIEN DU TRAVAIL ENTRE STATUT ET CONTRAT, TOME 2, OPU,BEN AKNOUN, ALGER,2009,P96

- الأجور الأساسية الدنيا المتطابقة .
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل .
- كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- تحديد النفقات المصرفية .

و في هذا الإطار ، سنتطرق في المطلب الحالي ، إلى أهم تلك القواعد التي تشكل قوام تنظيم الأجور و مختلف ملحقاتها ، و تبين دور الاتفاقية الجماعية للعمل في القيام بوظيفتها التنظيمية فيما يتعلق بهذه المسألة ، و يتعلق الأمر بعناصر أساسية تكمل بعضها البعض ، و تبرز هذا الدور التنظيمي ، نوردها كما يلي :

- تحديد الأجور (الفرع الأول) .
- تحديد التعويضات و المنح و الحوافز (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تحديد الأجور.

و يتطلب الأمر هنا التفاوض الجماعي حول وضع التصنيف المهني للمناصب بالهيئة المستخدمة (الفقرة الأولى) و تحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

وضع جدول التصنيف المهني للمناصب

لقد حدد المشرع ، في المادة 81 من القانون 11/90 المشار إليه وسيلة يعتمد عليها الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل في تحديد الأجور ، و هذا بوضع جدول التصنيف المهني لمختلف المناصب و الوظائف و الأسلاك التي تختص بها الهيئة المستخدمة.

و يعد هذا الجدول مرحلة سابقة يتم التفاوض بشأنها قبل تحديد الأجور الأساسية [610] ، و هي ذات أهمية بالغة في ظل وظيفة هذا الجدول و علاقته المباشرة بنظام الأجور و التعويضات و الحوافز [611] .

من الناحية العملية ، خصصت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة فصلا خاصا بالاتفاقية الجماعية ، يتضمن الأحكام المنظمة للتصنيف المهني لمناصب العمل و الوظائف التي تختص بها [612] ، في شكل شبكة ، أو دليل ، في شكل جدول يتضمن قائمة مناصب العمل المهنية المتواجدة في الهيئة المستخدمة ، التي تتوافق مع المهام الموكلة في مختلف ميادين نشاطها ، تعد بتقييم موضوعي بأخذ في الحسبان مستوى ما يتطلبه منصب العمل من العامل من مؤهلات و كفاءات و خبرات مطلوبة لشغل كل منصب ، إلى جانب الجهد البدني و الفكري و النفسي ، و علاقته بالأوضاع و الظروف التي يتم في ظلها ، و الضغوط التي يخضع لها و حجم المسؤولية فيها [613] .

---

[610] **بن عزوز بن صابر** : الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 171 .

[611] **أحمية سليمان** : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقة العمل الفردية، مرجع سابق ، ص202 .

[612] على سبيل الذكر:

- الفصل الأول من الكتاب الثالث من الإتفاقية الجماعية مؤسسة سوناطراك (المواد من 53 إلى 60) .
- المواد من 228 إلى 234 من الفصل الأول من الباب الخامس من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (المواد من 239 الى 246).
- المواد من 135 إلى 139 من الفصل الثاني عشر من الباب الأول من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنيطينة .

كما تشير في هذا الصدد، أن بعض الهيئات المستخدمة لجأت الى ابرام اتفاق جماعي قطاعي خاص بتحديد مدونة مرجعية لمناصب العمل والشبكة الاستدلالية القاعدية و نظام التعويضات لعمالها لكما هو الحال بالنسبة لقطاع الاتصال(الاتفاقية الجماعية لقطاع الاتصال المشار اليها).

[613] – المادة 58 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك

– المادة 153 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر .

و يشكل هذا التصنيف المهني للمناصب الإطار المرجعي للأجور و مختلف التعويضات و الحوافز المرتبطة بكل منصب عمل ، و هو كما ورد في عديد الاتفاقيات الجماعية الأداة المفضلة والأنسب لسياسة الأجور داخل الهيئة المستخدمة [614] .

و تتجسد هذه العملية من خلال إعطاء لكل منصب عمل نقاط استدلالية تحددها عناصر و عوامل المنصب ، و التي تختلف من منصب عمل إلى آخر ، بالنظر إلى مقاييس التقسيم و التصنيف المشار إليها سابقا [615].

كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة ، تمثل ثمن أو مقابل النقطة ، و بالتالي ، يكون الأجر الأساسي مساوي لحاصل ضرب النقاط الاستدلالية للمنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية الواحدة ، بمعنى :

الأجر الأساسي = القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية x الرقم الاستدلالي المقابل لمنصب العمل **[616].**

مع الملاحظة أن الرقم الاستدلالي لمنصب العمل = مجموع النقاط الاستدلالية المقابلة لمنصب العمل. كما أن لكل نقطة استدلالية، قيمة مالية ، و هي المتفق عليا بين أطراف التفاوض الجماعي على مستوى الهيئة المستخدمة [617] .

و هكذا، يكتسي موضوع تصنيف مناصب العمل أهمية بالغة ، و يتطلب مسائل تفصيلية متعددة ، لذلك حرصت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل على إسناد مهمة تحضيره و إعداده ،

---

[614] – المادة 78 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر

– المادة 135 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[615] و يتعلق الأمر بمقاييس التأهل و المسؤلية و الضرر و الجهد و ظروف العمل .

[616] المادة 11 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

[617] على سبيل المثال حددتها المادة 12 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة. بأربعين (40) دينار جزائري ، في حين حددتها المادة الأولى من الاتفاق الجماعي رقم 15 المعدل والمتمم للاتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22، والمتضمن اعادة تقييم النقطة الاسيتدلالية و بعض أحكام نظام التعويضات ، المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/03/18 تحت رقم 2013/21 ب60 دج ابتداء من 2013/01/01 .

أوالتضديق عليه إلى لجان متخصصة متساوية الأعضاء [618] ، أو مختلطة ، أو مشكلة من خبراء في الميدان [619]، ويتم التفاوض بشأنه و الموافقة عليه في إطار اتفاقات جماعية للعمل خاصة تلحق بالاتفاقيات الجماعية [620] .

و يؤكد البعض [621] على أن هذا الإجراء الأخير ، يوفر ميزتين أساسيتين ، تتمثل الأولى ، في منح المزيد من المرونة على الاتفاقات الجماعية للعمل الخاصة بالاجور، و تسهيل عمليات مراجعتها و تعديلها كلما دعت الحاجة الإقتصادية أو الإجتماعية أو التنظيمية أو التكنولوجية إلى ذلك ، دون أن يؤثر ذلك على بقية بنود الاتفاقية الجماعية الأصلية ، في حين تتمثل الثانية ، في عدم تعطيل تنفيذ الإتفاقية الجماعية في حالة وقوع نزاع عمل بين أطراف علاقة العمل حول موضوع السلم المرجعي لتصنيف المناصب أو نظام الأجور و التعويضات .

الفقرة الثانية

ضمان الحد الأدنى الوطني للأجور .

خلصنا فيما سبق ، إلى أن تحديد الأجور الأساسية في ظل القانون 11/90 المشار إليه ، أضحى من اختصاص الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، و عن طريق التفاوض الجماعي ، غير أن هناك أحكام قانونية من قبيل النظام العام تتعلق بهذا المجال ، أبرزها على الإطلاق ، ما يعرف " بالأجر الوطني الأدنى المضمون " [622] و هو الحد الأدنى للأجر المضمون على كافة العمال ، و كافة القطاعات و النشاطات ، دون استثناء .

---

[618] تنص المادة 245 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق على أن " تقوم الشركة بأعمال تحليل وتقدير أولي لمناصب العمل. تتولى اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض بالتصديق على النتائج التي تقدمها الشركة " ، و هذا أيضا ما قضت به المادة 207 من الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا لمجمع سيونلغاز.

[619] - **MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: OP.CIT, P101

[620] المادة 151 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[621] **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 359 .

[622]**MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: OP.CIT, P96-97

فمن المسائل التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في مجال الأجور ، تحديد حدودها الدنيا في القطاعات أو في المؤسسات المعنية [623] ، و التي يجب أن تكون منطلقاتها بحكم القانون ، من الحدود الدنيا الوطنية المضمونة ، و المقررة بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة على السلطة العامة بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين و المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا [624].

و يراعى في تحديد هذا الحد الأدنى من الأجر ، تطور ما يأتي :

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة .
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الإستهلاك .
- الظروف الإقتصادية العامة.

و يشمل على الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها بإستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل [625].

و يؤكد البعض [626] ، أن تحديد الحد الأدنى للأجور ، أو الرفع من الأجور ، على المستوى الوطني أو على المستوى القطاعي يبرز حضور الدولة في علاقات العمل كمفاوض غير مباشر لحماية الإقتصاد الوطني و تحسين الوضعية الإجتماعية للعمال .

و لذلك ، تعد القواعد المنظمة للأجر الوطني الوطني الأدنى المضمون من النظام العام الإجتماعي ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات مدنية [627] ، و أخرى جزئية [628].

الفرع الثاني

التعويضات و العلاوات .

---

[623] المادة 120 من القانون 11/90 المشار إليه .

[624] المادة 87 فقرة أولى من نفس القانون .

[625] المادة 87 مكرر من نفس القانون .

[626] وفاء بن فضول المجدوبي: أطروحة سابقة الإشارة إليها ، ص 312-313 .

[627] ألمادة 135 فقرة 1 من القانون 11/90 المذكور .

[628] االمادة 149 من نفس القانون .

بين المشرع ، في المادة 81 من القانون 11/90 المشار إليه ، في تحديده لمفهوم المرتب ، أنه يتسع ليشمل ليس فقط الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ، بل أيضا، مجموعة من التعويضات و العلاوات يستحقها العامل لقاء تأدية عمله [629].

و جلي أن هذا الإتساع ، لا يخلو من فائدة قانونية و إقتصادية و إجتماعية ، تبرز بشكل أساسي ، في شمول كل مك ونات الأجر ، بما فيها مختلف التعويضات والمنح والعلاوات للحماية المقررة للأجر ، و هذا بالنظر لما يمثله هذا العنصر من أهمية حيوية في معيشة العامل و أسرته [630].

و يتيح هذا الإتساع توسعا بارزا على الوظيفة الاتفاقية الجماعية في تحديدها للأجر ، إذ لا يقف إختصاصها في هذا المجال ، عند حد الأجر الأساسي ، إنما يشمل أيضا مختلف التعويضات و المنح و العلاوات التي يحصل عليها العامل ، و التي تأخذ حكم الأجر ، و تعتبر جزء لا يتجزأ منه ، أيا كانت التسمية التي تطلق عليها طالما كان المستخدم ، يؤديها للعامل ، مقابل الحصول على خدمات هذا الأخير [631] .

في ضوء ما تقدم ، نعرض لوظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل في تحديد مختلف أحكام التعويضات و المنح و العلاوات ، كما يلي :

– الفقرة الأولى : التعويضات .

– الفقرة الثانية : العلاوات .

الفقرة الأولى

التعويضات

[629] تنص المادة 81 من القانون 11/90 على أنه : " يفهم من عبارة مرتب ، حسب هذا القانون ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة ، لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي ، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة .
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و و نتائجه .

[630] **القاضي حسين عبد اللطيف حمدان** : مرجع سابق ، ص 430 .

[631] – **عصام أنور سليم** : مرجع سابق ، ص 343 .

قدم المشرع ، في القانون 11/90 المشار إليه ، صور متعددة للتعويضات التي يشمل عليها الأجر ، حيث تضمنت المادة 81 من القانون المذكور ، التعوضات عن : الأقدمية ، الساعات الإضافية ، العمل التناوبي ، العمل المضر ، العمل الإلزامي ، العمل الليلي ، و عن المنطقة .

كما أكد المشرع ، في المادة 120 من نفس القانون المذكور ، على أهمية هذه التعويضات ، أذ اعتبرها من العناصر التي تعالجها على الخصوص الاتفاقية الجماعية للعمل.

و من ثم ، فإن تعداد التعويضات الواردة بالمادتين 81 و 120 المذكورتين ، إنما ورد غلى سبيل المثال لا الحصر ، و الذي يشكل تعويضات أساسية تضاف إلى الأجر الأساسي ، الأمر الذي لا يمنع الأطراف المتعاقدة من التوسع في معالجة تعويضات أخرى تضاف إلى هذه التعويضات التي حددها المشرع [632].

و بالإستناد إلى مضمون المادتين 81 و 120 المذكورتين ، و بإستقرا ء أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، يمنكن تصنيف هذه التعويضات في ثلاثة أصناف ، نوردها كما يلي :

- تعويضات متعلقة بالتأهيل و النشاط (أ).
- تعويضات متعلقة بمتطلبات ظروف العمل و بيئته و الأخطار المحيطة به (ب) .
- تعويضات ذات طابع إجتماعي (ج) .

أ - تعويضات التأهيل و النشاط .

تضم تعويضات مرتبطة بالأقدمية ، و أخرى خاصة بالساعات الإضافية .

- بالنسبة لتعويضات الأقدمية ، فهي تشكل مقابل الخبرة المهنية التي إكتسبها العامل في منصب عمله داخل أو خارج الهيئة المستخدمة .

[632] - **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحويلات الإقتصادية ، مرجع سابق ، ص 280 .

بخلاف بعض القوانين المقارنة [633] ، لم يتدخل المشرع الجزائري، في القانون رقم 11/90 المذكور[634] في تحديد نسبة تعويض الأقدمية ، و لا في كيفيات حسابها ، إنما أحال الأمر إلى التفاوض الجماعي و ما يجسده من اتفاقات أو اتفاقيات عمل جماعية .

و من الناحية الميدانية ، كرست غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة تعويض الخبرة المدنية ، يتم حسابها في شكل نسبة مئوية من الأجر القاعدي ، تزيد هذه النسبة بالتناسب مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني للعامل داخل المؤسسة ، أو خارجها ، غير أنها اختلفت في تقديرها لهذه النسبة ، و في تحديد نسبتها القصوى ، فالبعض حددت النسبة القصوى لتعويض الخبرة المهنية ب 60% من الأجر القاعدي [635] ، في حين حددتها بعض الاتفاقيات الجماعية ب 64% من الأجر القاعدي خلال المسار المهني للعامل[636] .

-أما بالنسبة للتعويض عن الساعات الإضافية ، فالقاعدة أن المدة القانونية الأسبوعية للعمل محددة قانونا بأربعين ساعة عمل في ظروف العمل العادية ، توزيع على خمسة أيام على الأقل في الأسبوع[637]، و لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي إثنى عشر ساعة [638].

---

[633] على سبيل المثال ، قضى المشرع المغربي ، بموجب المادة 350 من مدونة الشغل، بأن يستفيد كل أجير ، مل تم يحسب له أجر على أساس الأقدمية بموجب بند من بنود عقد العمل ، أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية ، من علاوة تحسب نسبتها على النحو التالي : 5 % من الأجر المؤدي له بعد قضائه سنتين في العمل ، 10% من الأجر المؤدي بعد قضائه خمس سنوات عمل ، 15 % بعد قضائه 10 سنوات عمل ، 20 % بعد قضائه 20 سنة عمل ، و 25 % بعد قضائه 25 سنة في العمل .

[634] و هذا بخلاف الوضع في ظل القوانين السابقة ، نذكر الأحكام الواردة بالمادتين 160 و 161 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المشار إليه ، المواد من 71 إلى 85 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

[635] - المادة 178 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناديق الضمان الإجتماعي .

- المادة 83 فقرة 1 ، ه ، من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[636] المادة 4 من الملحق 2010/02 للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق المعدلة لاحكام المادة 258 من نفس الاتفاقية المذكورة، و المادة 99 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع و صيانة العتاد الفلاحي بالوادي

[637] المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل و الصادر بالجريدة الرسمية عدد 3 لسنة 1997 .

[638] المادة 7 من نفس الأمر المذكور .

لكن المشرع ، في المادة 31 المتممة [639] من القانون 11/90 المذكور ، أجاز على سبيل الإستثناء مخالفة هذه القاعدة ، إذ أتاح إمكانية اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية ، لضرورات مطلقة في الخدمة، و في حدود و شروط و إجراءات قانونية معينة .

و من ثم، إن أداء ساعات إضافية ي خول الحصول على التعويض لقاء هذا الجهد الإضافي المبدول.

أقر المشرع ، في المادة 32 من القانون 11/90 المذكور ، حق العامل في التعويض لقاء أداء الساعات الإضافية، ومنح إختصاص تحديد مبلغ هذا التعويض للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل[640].

و ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد ، أن المشرع ، في المادة 32 المذكورة ، لم يقر بحق العامل في التعويض لقاء أداء ساعات إضافية فحسب ، و انما وضع حكما متميزا لمستحقات العامل لقاء أداء هذا العمل الإضافي ، مؤداه إستحقاقه لحد أدنى قانوني ، لا يمكن النزول عنه ، بأن لا تقل الزيادة بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة، و تعد هذه الزيادة الدنيا في الأجر من النظام العام الإجتماعي، إذ لا مانع من رفع نسبتها بموجب الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل .

تعرضت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة لتحدي د التعويض عن الساعات الإضافية، و أجمعت غالبيتها على التمييز بين نسبة مبلغ التعويض الذي يستحقه العامل عن عمله الإضافي بين:

- إذا كان العمل الإضافي ممثلا في العمل في النهار و في غير أيام العطل و الراحات القانونية ، تمنح له نسبة زيادة تقدر ب 50% من الأجر المعتاد الذي يتقاضاه العامل بالنسبة لساعات العمل الأربعة الأولى ، و تمنح زيادة بنسبة 75 % بالنسبة لأكثر من 04 ساعات عمل إضافية .
- إذا كان العمل الإضافي ممثلا في العمل يوم العطل الأسبوعية أو أيام الأعياد و العطل الرسمية أو في الليل، فإن نسبة الزيادة تقدر ب 100% من الأجر المعتاد[641]، و منحت بعض الاتفاقيات نسبة

---

[639] المتممة بموجب المادة 5 من الأجر الأمر 21/96 المشار إليه.

[640] و هذا ما أكده المشرع بموجب المادة 3 فقرة 1 من نفس الأمر المذكور .

[641] – المادة 83–2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

125 % من الأجر المعتاد بالنسبة لساعات العمل الإضافيةِ التي تتم ما بين التاسعة ليلا و الخامسة صباحا [642].

زيادة على الإستفادة من التعويض عن الساعات الإضافية على النحو المتقدم ، منحت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها [643] ، و هي بذلك كرست الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن [644] .

ولئن تعرضت معظم لاتفاقيات الجماعية لعنصر الساعات الإضافية ، و حدد ت مبلغ التعويضات المستحقة و كيفيات حسابها ، و هذا تطبيقا لأحكام الإحالة القانونية المقررة في هذا الشأن ، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية تحليلنا هي الأخرى إلى الأحكام القانونية المعمول بها ، و هو أمر غير معقول [645].

كذلك يبدو من غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل في تحديدها لنسب التعويضات المستحقة عن العمل الإضافي و توزيعها و تصنيفها ، انها قد نسخت نفس الأحكام القانونية الملغاة بالقانون 11/90 المذكور [646].

ب #التعويضات المرتبطة بظروف منصب العمل

إستنادا لمضمون المادة 81 من القانون 11/90 المذكور،تشمل التعويضات المرتبطة بظروف منصب العمل على تعويضات العمل المضر، والعمل التناوبي ، والعمل الليلي، وأخيرا، تعويض المنطقة .

غير أنه لا مانع من الاتفاق على تضمين الاتفاقية الجماعية للعمل على تعويضات أخرى ذات الصلة بظروف منصب العمل .

[642] – المادة 102 فقرة 4 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[643] المادة 90 من الاتفاقية الجما عية لمؤسسة بريد الجزائر، وكذلك المادة 157 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

[644] المادة 36 من القانون 11/90 المذكور .

[645] المادة 187 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة صناديق الضمان الإجتماعي .

راجع كذلك: بن عزوز بن صابر: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن،مرجع سابق ، ص 187

[646] المادة 189 فقرة 2 و 3 من الأمر 31/75 المذكور .

1. تعويض الضرر :

يستفيذ من تعويض الضرر العمال المشتغلين بمهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذارة ، أو عناصر غير صحية ، أو متميزة بخطورة .

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إعداد قائمة مناصب العمل ، التي تمنح الحق في التعويض عن الضر ، و كذا المبالغ المناسبة للضرر للهيئة المستخدمة ، بإتفاق مشترك مع ممثلي العمال على مستوى المؤسسة ، و ذلك بعد إستشارة لجنة النظافة و الأمن [647] ، في حين ، تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر، و كذا تحديد نسبته [648] ،غير أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أغفلت تمضين أحكامها بنود تنظم التعويض عن الضرر و تحديد التعويضات المستحقة عنه [649] .

2. تعويض العمل التناوبي :

الأصل أن العامل يعمل عمله في الوقت العادي للعمل ، إلا أن الكثير من الهيئات المستخدمة ، و لأسباب مختلفة ، تقنية أو إقتصادية ، تلجئ إلى العمل التناوبي أو ما يعرف بالعمل ضمن فرق متناوبة ، يقسم اليوم إلى فترتين أو أكثر ، وفق نظام متواصل أو نصف متواصل أو متقطع ، حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة [650].

---

[647] – المادة 179 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي ، و كذلك المادة 276 المعدلة بالمادة 9 من الملحق 09/01 للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق.

[648] تجدر الاشارة في هذا الصدد ، أن المادة 148 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة قدرت أن يصل التعويض عن الضرر إلى 40 % كحد أقصى من الأجر القاعدي طبقا لتشريعات المعمول بها ، غير أنه ليس هناك تشريع يحدد مبلغ التعويض عن الضرر بل ترك المشرع ذلك لحرية الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل، في حين حدد المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع و صيانة العتاد الفلاحي بالوادي قائمة مناصب العمل و نسبته ب10 بالمئة كمايلي:عمال الحراسة ، سائقي الشاحنات ،رئيس ورشة الميكانيك و الميكانيكيين ،رئيس وحدة المراقبة و المرافبين التقنيين ،و أمين المخزن.

[649] على سبيل الذكر ، أغفلت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر تضمينها لأحكام منظمة لتعويض الضرر ، و كأن نشاط المؤسسة لا ينطوي على أي ضرر .

[650] على سبيل المثال، تضمنت المادة 110 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائرعلى ثلاث أنظمة للعمل التناوبي و هي : – نظام مستمر 3×8 (ليلا و نهارا من دون توقف عند نهاية الأسبوع) .

هذا العمل التناوبي ، يمنح للعامل الحق في تعويض مناسب لقاء ما يتحمله من مشقة و أضرار ، هذا التعويض أصبح تقدير قيمته ، في القانون 11/90 المذكور، من إختصاص الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل .

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد مبلغ تعويض العمل التناوبي للاتفاق الجماعي [651] ، في حين حددت بعض الاتفاقيات الجماعية مبلغ تعويض هذا العمل بنسبة مئوية من الأجر القاعدي[652] ، و هي الطريقة التي كانت مطبقة في ظل النصوص التشريعية الملغاة [653] ، و بخلاف ذلك ، عمدت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد مبالغ مالية تدفع حسب نظام العمل التناوبي ، و أكدت على أن لا يجمع هذا التعويض مع تعويض الخدمة الدائمة [654] .

3. تعويض العمل الإلزامي :

يقصد بالعمل الإلزامي تبعة مفروضة للخدمة يؤديها العامل سواء بمحل الإقامة أم بمقر يتم الاتفاق عليه مسبقا ، و ذلك خارج الساعات العادية للعمل ، يبقى العامل خلال مدة العمل الإلزامي

- نظام نصف مستمر3×8 (ليلا و نهارا لكن مع توقف عند نهاية الأسبوع) .
- نظام متقطع 2×8 (صباحا و بعد الظهر مع توقف عند نهاية الأسبوع) .

[651] الفقرة الأخيرة من المادة 86 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[652] – المادة 149 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

– المادة 61 فقرة 3 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

– المادة 8 من الملحق 09/01 المعدل للمادة 271 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

– المادة 26 من الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال المذكورة.

[653] المواد من 3 إلى 6 من المرسوم رقم 14/81 المؤرخ في 31 جانفي 1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 5 المؤرخ في 3 فيفري 1981 .

[654] حددت المادة 178 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر مبالغ العمل التناوبي كما يلي :–النظام المستمر 3×8 = 2400 دج ،النظام نصف المستمر 3×8 = 1600 دج ، النظام المتقطع 2×8 = 1200 دج .

تحت تصرف الهيئة المستخدمة لإستقبال كل المعلومات المتعلقة بالتدخلات و إتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة وقوع أي عارض أو حادث خطير [655] .

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد مبلغ تعويض الإلزام للاتفاق الجماعي ، في حين، تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل تحديدا للمبلغ المستحق لهذا الإلزام، قدرته بنسبة 15 % من الأجر القاعدي [656].

4. التعويض عن العمل الليلي :

يقصد بالعمل الليلي، كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا، تحدد قواعد و شروط تنظيمية والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقات والإتفاقيات الجماعية للعمل، وفقا ما يتناسب مع طبيعة كل قطاع أو هيئة مستخدمة [657]، مع مراعاة القاواعد القانونية الأمرة الواردة في هذا الشأن[658] .

نتيجة لذلك ، إذا وقع العمل ليلا ، استحق العامل تعويضا خاصا عن هذا العمل ، و هذا ما جسدته غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل ، غير أنها إختلفت في تحديد قيمته ، حسب بعضها يخول أداء العمل الليلي الحق في زيادة بنسبة 30 % من الأجر القاعدي عن كل ساعة عمل [659] ، بينما ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد نسبة أقل، قدرتها ب 15 % من الأجر القاعدي الساعي[660].

5-تعويض المنطقة :

[655] – أنظر التعريف الوارد بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر في المادة 64 فقرة 1 .
– المادة 7 من الملحق 09/01 المعدل للمادة 268 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق.
[656] المادة 154 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .
[657] المادة 27 من القانون 11/90 المشار إليه .
[658] لا سيما الأحكام الواردة بالمادتين 28 و 29 من نفس القانون المذكور .
[659] المادة 48 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .
[660] المادة 82 من الاتفاقية الجماعية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

بادئ ذي بدء، نشير إلى أن المشرع في القوانين والتنظيمات الملغاة بموجب القانون 11/90 المشار إليه، أقر الحق في تعويض المنطقة [661]، وأحال كيفيات منح هذا الحق وحساب مبلغه إلى التنظيم[662] .

خلافا لذلك ، منح المشرع ، في القانون 11/90 المشار إليه ، حق تقدير تعويض المنطقة إلى الأطراف المتعاقدة في الاتفاقيات الجماعية للعمل [663] .

إعمالا لهذه المقتضيات القانونية الجديدة ، لجأت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تحديد المناطق المعنية بالتعويض عن المنطقة ، و منحت تعويضا يوميا خاصا بكل منطقة [664] ، بينما أحالت بعضها تحديد قيمة التعويض إلى الاتفاق الجماعي [665] ، غير أن البعض الأخر ، أحال تقدير هذا التعويض إلى النصوص التنظيمية المعمول بها [666] ، غير أن تلك النصوص لم يعد يعمل بها ، كونها ألغت..

ج -التعويضات ذات الطابع الإجتماعي :

إن الحرص على حماية العامل و مساعدته في مواجهة الصعوبات الإجتاعية و المعيشية التي يواجهها وسعت من التعويضات التي يستفيد منها ، بحيث لم تعد تقتصر على التعويضات المرتبطة بمنصب عمله و بظروفه على النحو المذكور ، انما امتدت إلى استفادته ببعض التعويضات المرتبطة بوضعيته الإجتماعية و العائلية[667] .

---

661 المادة 163 من القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمل المشار إليه .

662 أنظر أحكام المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 25 ماي 1985 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة ، الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1982 .

663 الفقرة 4 من المادة 120 من لاقنون 11/90 المشار إليه .

664 المادة 278 المعدلة بالمادة 11 من الملحق 09/01 للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

665 أنظر الأحكام الواردة بالمادتين 82 و 83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

666 المادة 182 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

667 و هذا ما جسده قانون العمل الاتفاقي في تونس.

راجع في هذا المعنى::

MONGI TARCHOUNA : THESE PREC,P778.

تضمنت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة عديد التعويضات ذات الطابع الإجتماعي ، نورد أهمها كما يلي [668] :

1 –منحة الأجر الوحيد :

و هي منحة ذات طابع عائلي ، يستفيد منها العامل الذي لا تمارس زوجته أي نشاط مأجور ، كما تستفيد منها المرأة العاملة التي لا يمارس زوجها أي نشاط مأجور .

حددت بعض الاتفاقيات الجماعية قيمة منحة الأجر الوحيد ب 750 دج شهريا [669] ، و منح بعضها الأخر مبلغ 1500 دج ، في حين منحت بعض الاتفاقيات الجماعية مبلغ 2000 دج [670] .

2 –منحة الإحالة على التقاعد :

أجمعت غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة على منح العمال المحالين على التقاعد منحة تدعى منحة نهاية المسار المهني، و يكون مبلغ هذه المنحة بدلالة عدد سنوات الخدمة الفعلية داخل الهيئة المستخدمة .

إختلفت الاتفاقيات الجماعية في تحديد قيمتها وفي تحديد حدها الأقصى ، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية ما يعادل راتب 10 أشهر عمل لأكثر من 20 سنة عمل [671] ، ومنح البعض الأخر منها ما يعادل أجر 20 شهرا لأكثر من 20 سنة [672] ، في حين منحت بعض الاتفاقيات الجماعية أجر18 شهر لأكثر من 30 سينة عمل [673]، و في بعض الاتفاقيات 22 شهر لأكثر من

---

[668] تجدر الاشارة اليى تعدد و تنوع هذا النوع من التعوصات ، فالنظر الى نشاط المهني للمؤسيسية ، منحت بعض الاتفاقيات الجماعية تعويضات ذات العلاقة بنشاطها ، نذكر على سبيل المثال ، المساعدة الطاقوية ، وهي امتياز يمنح للعمال شركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق ، و حتى بالنسبة للعمال المتقاعددين ، وهذا وفق شروط محددة بالمادة 05 من اللحق رقم 09/01 للاتفاقية الحماعية لنفس الشركة المذكورة .

[669] المادة 83 فقرة 13 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[670] المادة 179 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[671] المادة 83 فقرة 12 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[672] المادة 181 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[673] المادة الأولى من الإتفاق الجماعي رقم 14 المعدل للمادة 86 من الاتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22، و المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/01/06 تحت رقم2013/02 .

30سنة عمل [674] و تحسب هذه المنحة الشهرية بمتوسط أجره 12 شهر، يحصل عليها العامل قبل تاريخ إحالته على التقاعد .

3 -منحة الوفاة :

أقرت غالبية الاتفاقيات للعمل منح ذوي حقوق العامل المتوفـى الحق في منحة عن الوفاة ، غير أنها إختلفت في تقديرها ، فـبينما قدرتها البعض منها بما يعادل 15 شهرا من أحسن أجر في سنة الوفاة [675]، اخذت بعض االاتفاقيات بنفس التقدير ، أي ما يعادل 15 شهرا ، و لكن تكون محسوبة بناء على حساب منحة الوفاة الممنوحة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي ، و رفعت هذه المنحة إلى 30 شهرا إذا كانت الوفاة ناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني [676] ، كما ورد تعريفها في التشريع المعمول به ، هذا و أن هذه التعويضات هي تعويضات إضافية عن التعويضات و المنح التي تدفعها هيئات ، الضمان الإجتماعي طبقا للتشريع الساري المفعول .

الفقرة الثانية

العلاوات

يتعلق الأمر هنا بنظام التحفيز الذي تعتمده الهيئة المستخدمة ، و تضمن مختلف العلاوات التي تدفع للعامل لقاء الجهد و المثابرة و العمل المميز الذي قام به في تحسين إنتاجية العمل و نتائجه ، وهي تختلف عن التعويضات السابق ذكرها ، في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط وظروف العمل أو منصب العمل ، و إنما هي مرتبطة بصفة خاصة بنوعية و كمية العمل ونتائجه[677] .

---

674 المادة 178 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة.

675 المادة 181 من نفس الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

676 المادة 180 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و كذلك المادة 83 فقرة 14 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

677 **أحمية سليمان** : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع جزائري ،علاقة العمل الفردية، مرجع سابق ، ص 209.

أقرالمشرع، في القانون 11/90 المذكور، أن الإستفادة من هذه العلاوات يعد بمثابة أجر تكميلي للأجر الأساسي[678]، ومنح إختصاص ضبط هذه العلاوات وكيفية حسابها وتقديرها إلى الاتفاقية الجماعية للعمل [679].

إبرازا لأهم العلاوات المقررة في هذا المجال ، نبين علاوة المردودية الفردية (أ) ،ثم علاوة المردودية الجماعية (ب) ، وإلى جانب ذلك ، نذكر ببعض العلاوات الأخرى التي تضمنها بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل (ج) .

أ -علاوة المردودية الفردية :

منحت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل علاوة المردودية الفردية لمجازة إنتاجية العامل المحققة فرديا ، تمنح شهريا [680] ، أو كل 03 أشهر [681] .

في تحديد قيمة علاوة المردودية الفردية ، ذهبت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى تحديد نسبة مئوية خاصة بها ، تتراوح من صفر إلى 30 % من الأجر القاعدي كحد أقصى [682].

أحالت عديد الإتفاقيات الجماعية كيفيات حساب وتقدير هذا النوع من العلاوات للإتفاق الجماعي، وإختلفت في تحديد معايير التقييم ، و اقتصرت بعض الإتفاقيات الجماعية على معيار تحقيق الأهداف أو برامج العمل الذي كلف به العامل ضمن المجموعة التي ينتمي إليها [683] ، في حين، أخذت البعض الأخر من الإتفاقيات بمعيار تحقيق الأهداف ، و إلى جانبه ، أ ضافت معيار نوعية العمل ، و المواظبة و الإنضباط [684] .

---

678 الفقرة 3 من المادة 81 من القانون 11/90 المشار إليه.

679 المادة 120 فقرة 5 و 6 من نفس القانون المذكور.

680 المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة.

681 المادة 274 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

682 المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة.

683 المادة 222 من الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا لمجمع سونلغاز، و المادة 106 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي

684 المادة 165 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر وكذلك نفس المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

ب علاوة المردودية الجماعية :

إلى جانب علاوة المردودية الفردية ، أقرت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل علاوة للمردودية الجماعية ، موجهة لمجازاة جماعة من العمل عن الإنتاجية ، فهي تتوج الجهد الجماعي في تحقيق الأهداف المخولة لكل جماعة من العمال.

حددت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل قيمة هذه العلاوة بنسبة مئوية تتراوح بين صفر و 30 % من الأجر القاعدي للعمال المعنيين في كل مجموعة [685] .

يتم تحديد معايير وعوامل قياس المردود من قبل الهيئة المستخدمة، كما تحدد قائمة المجموعات بعد أخذ رأي الشريك الإجتماعي [686].

ج – علاوات أخرى :

بإستقرار عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، في تنظيمها للعلاوات ، تبين لنا ، إلى جانب علاوة المردودية الفردية والجماعية ، هناك صور عديدة لعلاوات و مكافئات تضمنها هذه الإتفاقيات الجماعية في إطار النظام التحفيزي بالمؤسسة .

و من أمثلة هذه العلاوات ، منحة التحفيز للوصول إلى الأهداف ، تنمح لإتمام الأهداف السنوية للهيئة المستخدمة و المحددة من قبل مديريتها العامة [687]، و منحة التقنية، تمنح للعمال أصحاب الشهادات العلمية و التقنية [688]، و كذلك توجد علاوة الإبتكار [689] ، و المكافئة الإستثنائية تخصص لمكافئة عامل أو مجموعة من العمال يقومون بعمل إستثنائي يكون تأثيره إنعكاسا هاما

---

[685] نفس المادة 155 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة

[686] المادة 165 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[687] المادة 156 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[688] المادة 13 من الاتفاق الجماعي رقم 11 المعدل و المتمم للاتفاقية الجماعية الوطنية للشركة الوطنية للتأمين (SAA)المحررة بتاريخ 1994//09/22، والمتضمن اعادة تقييم نظام التعويضات ، المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ01 مارس 2012 تحت رقم 17 و المادة 4 من الاتفاق الجماعي رقم 15 المعدل والمتمم للاتفاقية الجماعية لنفس الشركة المذكور.

[689] المادة 83 فقرة 17 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ، و كذلك المادة 177 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

على الأهداف و النتائج [690] ، و منها أيضا منحة محاربة الغش، تدفع لكل عامل يساهم بشكل فعال في الكشف عن الغش فيما يتعلق بنشاط المؤسسة [691] وكذلك علاوة المشاركة في النتائج[692] .

المطلب الثاني

التنظيم الاتفاقي لمدة العمل و الراحات و العطل

تاريخيا ، شكلت مدة العمل و الراحات و العطل من الموضوعات الأساسية التي التفت إليها المشرع بالتنظيم .

والتساؤل الذي يطرح :هل التفتت الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية بتنظيم هذه الموضوعات ؟ بما يحقق من جهة، حقوق و إمتيازات و ضمانات إضافية للعمال ، و من جهة ثانية، يوفر المرونة في وقت العمل بما يتناسب و طبيعة نشاط المؤسسة أو القطاع الذي تشمله الاتفاقية الجماعية ؟

إجابة عن التساؤل ، نعرض أولا دور الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم مدة العمل (الفرع الأول)، و ثانيا ، نبرز دورها في تنظيم العطل و الراحات (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

تنظيم مدة العمل

على غرار القوانين المقارنة ، لم يغفل المشرع الجزائري ، تنظيم مدة العمل ، إلا أنه في القوانين الصادرة منذ سنة 1990 ، أجاز التنظيم الاتفاقي لمسائل متعددة تتعلق بمدة العمل و توزيعها و مختلف أنماط تنظيمها ، ذلك ما سنحاول إبرازه ، من خلال :

- المدة القانونية للعمل (الفقرة الأولى) .
- الأشكال المتعددة لتنظيم مدة العمل (الفقرة الثانية) .

---

[690] المادة 176 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[691] المادة 175 من نفس الاتفاقية المذكورة .

[692] المادة 166 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر ،و كذلك المادة 83 فقرة 16 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

الفقرة الأولى

المدة القانونية للعمل

لا ريب في أن طاقة الإنسان على العمل غير مطلقة ، و أن الطبيعة البشرية تقتضي عدم استمرار العامل في العمل أوقات غير محدودة ، و إلا كان ذلك استنزافا لطاقته و تدميرا لقواه ، و كان ترك الحرية الكاملة لإرادة المستخدم لتحديد مدة العمل من شأنه أن يبلغ بالعامل أقصى ما يستطيع من تشغيل ، مستلهما مصلحته الخاصة في الحصول على أكبر ربح ممكن ، ولا يخفى ما لذلك من عواقب سيئة على صحة العامل و قدرته على العمل ، لذلك ، كان متعينا أن يتدخل المشرع لوضع تنظيم قانوني أمر لمدة العمل اليومية و الأسبوعية [693] .

على غرار القوانين المقارنة ، حرص المشرع الجزائري على تحديد مدة العمل القانونية (أ) ، إلا أنه أحال تنظيمها و كيفيات توزيعها إلى الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل (ب).

أ –التحديد التشريعي لمدة العمل القانونية :

لقد تكفل المشرع الجزائري ، في الأمر 30/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن المدة القانونية للعمل الأسبوعي [694] ، تحديد المدة الأسبوعية للعمل ، بأربع و أربعين (44) ساعة ، في جميع المؤسسات و الهيئات الإدارية و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية ، و كذا في جميع المؤسسات العامة و الخاصة ، بإستثناء تلك التابعة للقطاع الفلاحي [695] ، و حدد المدة اليومية للعمل ، بأن لا تتجاوز 10 ساعات عمل في اليوم [696] ، هذا الحجم الساعي الأسبوعي و اليومي أبقى عليه المشرع بموجب القانون 03/81 المؤرخ في 21 أفريل 1981 [697] .

---

[693] – **محمد الصغير بعلي** : مرجع سابق ، ص 65 .
- **عصام أنور سليم** : مرجع سابق ، ص 666 .
- **محمود عبد الفتاح زاهر** : مرجع سابق ، ص 520 .

[694] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1975 .

[695] المادة الأولى من الأمر 30/75 المشار إليه .

[696] المادة 6 من نفس الأمر المذكور .

[697] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 8 بتاريخ 24 فيفري 1981 .

و هذه المدة ، يمكن تخفيضها بست ساعات في الأسبوع كحد أقصى بالنسبة لمناصب العمل التي تحدث إرهاقا شديدا لدى العامل ، أو قليلة النظافة ، أو تنطوي على أخطار أو ضغوط خاصة ، و تحدد هذه المناصب بموجب مرسوم [698] .

في سنة 1990، بموجب القانون 11/90 المشار إليه، أبقى المشرع على نفس المدة القانونية للعمل[699]، إلا أنه بموجب القانون 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل [700] ، ألغى العمل بأحكام المواد من 22 إلى 26 من القانون 11/90 المشار إليه ، و خفض و لأول مرة ، مدة العمل الأسبوعية إلى أربعين (40) ساعة عمل في ظروف العمل العادية ، توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل [701] ، على أن لا تتجاوز مدة العمل الفعلي في أي حال من الأحوال إثنى عشر (12) ساعة [702] .

ب -التنظيم الإتفاقي للمدة القانونية للعمل :

لئن عمد المشرع ، في القانون 03/97 المشار إليه ، إلى فرض أحكام تنظم مدة العمل القانونية ، على النحو السابق بيانه ، إلا أنه بالمقابل أدخل تطور هام بشأن تنظيم مدة العمل عندما أحال مسائل عديدة للتفاوض الجماعي و ما ينجم عنه من اتفاقات و اتفاقيات جماعية للعمل .

و مما تجدر الإشارة إليه في هذه السياق، تفويض المشرع للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل تحديد تنظم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها بما يتناسب خصوصيات كل قطاع و كل هيئة مستخدمة ، بعد ما كانت هذه العملية ، تتم عن طريق التنظيم في ظل القوانين السابقة الملغاة .

إجتمعت غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، على توزيع مدة العمل القانونية الأسبوعية على خمسة أيام عمل ، و هو الحد الأدنى الذي فرضه المشرع في الفقرة الثانية

---

[698] المادة 5 من القانون 03/81 المشار إليه .

[699] المادة 22 من القانون 11/90 المشار إليه الملغاة .

[700] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 03 لسنة 1997 و الذي ألغى المواد من 22 إلى 26 من القانون 11/90 المذكور ، و عوضها بأحكامه .

[701] و هذا ما قضت به المادة 2 من نفس القانون 03/81 المشار إليه ، و تحديد المشرع لمدة العمل ب 40 ساعة أسبوعيا ، تحديدا مميزا ، يختلف عن ما قرره المشرع في غالبية القوانين العربية ، الذي حدد مدة العمل الأسبوعية ب 48 ساعة كما هو الحال في مصر ، لبنان ، الأردن و تونس .

[702] المادة 7 من الأمر 03/97 المشار إليه .

من المادة الثانية من القانون 03/97 المشار إليه ، كذلك ، مما تجدر الإشارة إليه في تنظيم مدة العمل القانوني، أن المشرع ، في المادة 4 من الأمر 03/97 المذكور ، نص على صورتين من صور مخالفة المبدأ العام في تحديد المدة القانونية الأسبوعية عند حد 40 ساعة عمل في ظروف العمل العادية ، الأولى ، بتخفيض هذه المدة ، بالنسبة لبعض الأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة ، أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية ، أما الثانية ، فتتمثل في رفع هذه المدة ، بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط .

و الملاحظة الهامة ، التي نود إبرازها في هذا الصدد ، أن المشرع لم يشأ تحديد قائمة المناصب المعنية بتخفيض أو رفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، تاركا الأمر للتفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل [703] ، خلافا للتحديد التنظيمي لها في ظل القوانين السابقة .

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، في تحديدها لقائمة المناصب المعنية بتخفيض أو برفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، فقد أحالت بعضها هذه المهمة إلى الاتفاق الجماعي [704]، والبعض الأخر منها حدد مستوى رفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، ومنح حق تحديد المناصب التي تتطلب التقليص أو الرفع من الحجم الساعي الأسبوعي إلى خلية النظافة والأمن بالمؤسسة [705]، بينما منحت بعض الاتفاقيات الجماعية هذا الحق لإدارة المؤسسة بعد إستشارة اللجنة المؤهلة [706] .

الفقرة الثانية

الأشكال المتعددة لتنظيم مدة العمل .

يتعلق هذا البند ، بإبراز دور الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم مسائل متعددة ذات الصلة بالمدة القانونية للعمل ، كالعمل الإضافي (أ) ، و العمل الليلي (ب) ، و العمل التناوبي (ج) ، و أخيرا دورها في نظام العمل لوقت جزئي (د) .

---

703 و هذا ما قضت به المادة 4 من الأمر 03/97 المشار إليه .

704 المادة 60 فقرة 3من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر، وكذلك المادة 85 من الاتفاقية لمؤسسة بريد الجزائر

705 المادة 44 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

706 المادتان 145 و 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك .

أ –العمل الإضافي :

خلصنا في سبق إلى أن القاعدة ، أن المدة القانونية الأسبوعية للعمل ، محددة قانونا بأربعين ساعة عمل ، في ظروف عادية للعمل ، توزيع على خمسة أيام على الأقل في الأسبوع ، و تحدد كيفيات توزيعها عن طريق الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية للعمل ، و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي إثنى عشر ساعة ، ولا يمكن أن تتحقق هذه المدة إلا بإستعمال ساعات العمل الإضافية .

بالرجوع إلى نص المادة 31 من القانون 11/90 المشار إليه [707] ، نجد أن المشرع ، قد أجاز على سبيل الإستثناء، اللجوء إلى العمل الإضافي، ضمن شروط و حدود و حالات معينة ، نوردها كما يلي :

– أن يكون العمل الإضافي إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، و يستوى أن تكون هذه الضرورة المطلقة في الخدمة مما يحدث دوريا ، أو كانت لظروف عمل غير عادية طارئة ، كأن تكون بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي .

في هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من العامل تأدية ساعات عمل إضافية خارج المدة القانونية للعمل ، دون أن تتعدى تلك الساعات 20 % من المدة القانونية الأسبوعية [708] ، مع مراعاة مدة العمل اليومي الفعلي التي لا تتجاوز بأي حال من الأحوال إثنى عشر ساعة ، هذا الحجم الساعي الإضافي لا يخضع لأي إجراء مقرر .

– إمكانية أداء ساعات إضافية تفوق نسبة 20 % من المدة القانونية الأسبوعية جائزة قانونا ، طالما جاءت ضمن الحالات المذكورة أدناه، وضمن الشروط التي تحددها الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و هي [709] :

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث .
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار .

[707] المعدلة بالمادة 5 من الأمر 21/96 المشار إليه .

[708] المادة 31 فقرة 2 من القانون 11/90 المشار إليه .

[709] المادة 31 الفقرة 3 من نفس القانون .

و في هذه الحالة ، يتعين على المستخدم ، أن يستشير وجوبا ممثلو العمال و أن يعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا [710] . المستفاد مما سبق ذكره ، أن المشرع الجزائري ، في تنظيمه للعمل الإضافي ، تدخل بطريقة لم يترك فيها أي مجال لتدخل المستخدم في إطار صلاحيته التنظيمية ، و لا لأطراف الاتفاقية للعمل في إطار دورها في تنظيم شروط العمل ، بإستثناء هذه الأخيرة ، و في نطاق ضيق و محدود ، لا يتجاوز حدود وضع الشروط و الإجراءات التي تؤطر اللجوء إلى العمل الإضافي في الحالات و الحدود التي أقرها القانون ، و وفق ما تفرضه و تتطلبه خصوصيات و حاجات قطاع النشاط المنهية ، أو المؤسسة المستخدمة ، و مستويات الفئات المهنية المعينة بهذا العمل ، و كيفيات التعويض [711] .

إن تدخل و هيمنة المشرع بتنظيم عديد الجوانب المتعلقة بالعمل الإضافي انعكس على دور الاتفاقية الجماعية للعمل بخصوص هذا العمل ، إذ إكتفت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل نسخ نفس الأحكام القانونية الواردة في هذا الشأن [712]، كما ذهبت اتفاقيات أخرى، إلى إحالتها إلى القانون والتنظيم [713] ، في حين لم تتعرض بعض الاتفاقيات بتاتا إلى تنظيم تلك الشروط القانونية ، بالرغم من أن المشرع ، قد ترك أمر تحديد الشروط التي تسمح للمستخدم بأن يتجاوز 20 % من المدة القانونية للعمل إلى الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

ب- العمل الليلي :

لم يشأ المشرع تحديد قواعد و شروط ممارسة العمل الليلي تاركا الأمر للتفاوض الجماعي ، و ما يجسده من اتفاقات و اتفاقيات جماعية للعمل ، مراعاة منه لإختلاف تنظيم المهن و النشاطات في الهيئات المستخدمة .

هذا التوجه ، أقره المشرع صراحة في القانون 11/90 المشار إليه، إذ جاء في المادة 27 في فقرتها الثانية على أن : " تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية " .

---

[710] الفقرة الأخيرة من نفس المادة المذكورة .

[711] أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 305 .

[712] المادة 62 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[713] المادة 187 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

في ضوء مضمون النص المذكور ، يكون من وظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل أن تحدد بوضوح الأعمال و المهام التي يمكن أن تنفد ليلا طبقا لحاجة العمل أو متطلبات الإنتاج ، و كذا تحديد الفئات المهنية التي يمكن تكليفها بتنفيذ هذه الأعمال ، مع الإلتزام باحترام القواعد القانونية الآمرة الواردة في هذا المجال [714] .

من الناحية العملية ، لم تغفل جل الاتفاقيات الجماعية للعمل موضوع العمل الليلي ، إلا أن الأغلبية منها لم تتعرض إلى قواعد و شروط اللجوء إلى هذا النوع من العمل كما هو مطلوب منها قانونا ، و اكتفت بتحديد المقصود بالعمل الليلي و الحقوق المرتبطة به ، إلى جانب نسخ نفس الأحكام القانونية الأمره الواردة في هذا الشأن [715].

كذلك ، نسجل أن بعض الاتفاقيات الجماعية أحالت أمر تحديد قواعد و شروط العمل الليلي إلى الإتفاق الجماعي، و هذا الأجراء غير مخالف للأحكام القانونية السارية المفعول [716] .

ج –العمل التناوبي :

سبق و أن أشرنا عند تعرضنا للتعويضات المرتبطة بظروف منصب العمل [717]، أن المشرع أقر صراحة بموجب المادة 30 من القانون 11/90 المشار إليه ، العمل التناوبي، و أخضعه لسلطة المستخدم ، لما يتمتع به من سلطة تنظيم و إدارة ، و ربطه بفكرة ضرورة حاجيات الإنتاج أو الخدمة ، و خول تعويضات مرتبطة به .

و من ثم، لم يخول المشرع بنص صريح تنظيم مختلف جوانب العمل التناوبي للاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الأمر الذي جعل غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة ، تنص تقريبا على نفس الأحكام القانونية الواردة بالنصوص التشريع ية و التنظيمة الملغاة بالقانون 11/90 المشار إليه [718]، بإستثناء بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل التي خ صت

---

[714] لا سيما الأحكام الواردة بالمادتين 28 و 29 من القانون 11/90 المشار إليه ، بخصوص منع شغل العمال من كلا الجنبين يقل عمرهم عن 19 سنة في أعمال ليلية ، و أحكام تشغيل العاملات في الأعمال الليلية .

[715] المادة 48 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة و كذلك المادة 82 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي .

[716] المادة 63 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[717] المادة 27 فقرة 2 من القانون 11/90 المشار إليه .

[718] لاسيما المادة 153 من القانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل الملغى.

بعض النشاطات والأعمال التي تقتضي هذا العمل ، مثل تلك المتعلقة بإنجاز بعض المشاريع التي لا تسمح بتوقف العمل بها لسبب أو الأخر ، أو تلك المتعلقة بالإنتاج ، أو التوزيع ، أو النقل ، أو الحراسة ... إلخ [719] .

د –العمل لوقت جزئي :

استحدث هذا النوع من العمل ، بموجب المادتين 12 و 13 من القانون 11/90 المشار إليه ، ووضحت كيفيات تطبيقية بالمرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 1997/12/8 [720] .

و بالرجوع إلى هذه النصوص القانونية المذكورة ، نلاحظ بوضوح ، أن المشرع أجاز على سبيل الاستثناء، العمل بالتوقيت الجزئي ، أي بحجم ساعات عمل تقل عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين المستخدم و العا مل أقل من نصف المدة القانونية للعمل [721] ، و يمكن اللجوء إليه سواء في عقود عمل غير محددة المدة [722] ، أو محددة المدة [723] ، كما يكون يعقد عمل مكتوب أو غير مكتوب [724] ، و قد أجاز المشرع ، هذا النوع من العمل ، في حالتين ، و هما :

– بمبادرة من المستخدم ، في حالة إنخفاض حجم النشاط ، إلى حد أن يصبح حجم العمل المتوفر لا يسمح بإستخدام العامل كامل الوقت [725] ، و يخضع في هذه الحالة ، لمراقبة مفتش العمل بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة عملا بأحكام المادة 12 مكرر من القانون 11/90 المشار إليه، و إلى آخد رأي لجنة المشاركة، عملا بأحكام المادة 94 من نفس القانون 11/90 المشار إليه .

---

[719] المادة 169 من الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا لمجمع سونلغاز .

[720] الصادر بالجريدة الرسمية عدد لسنة 1997 .

[721] المادة 2 من المرسوم التنفيدي رقم 97–473 المشار إليه .

[722] المادة 13 فقرة 1 من القانون 11/90 المشار إليه .

[723] المادة 12 فقرة 1 من نفس القانون المذكور .

[724] المادة 7 من نفس المرسوم التنفيذي .

[725] المادة 13 فقرة 2 من نفس القانون .

– بطلب من العامل الذي يعمل بموجب عقد بالوقت الكامل، بناء على أسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية شريطة حصول موافقة المستخدم [726] .

و لئن بدت الإمكانية المتاحة للمستخدم في مثل هذه الحالات الاستثنائية ، فإن العامل لوقت جزئي يتمتع بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها العامل لوقت كامل في ظروف مماثلة [727] ، و مراعاة مبدأ تناسب الأجور و المنح مع مدة العمل [728] .

و يبدو هذا النوع الجديد من عقود العمل شكلا من أشكالا مرونة العمل ، تدعم حسن تصرف الهيئات المستخدمة ، في مواردها البشرية بملائمة عقود عمل عمالها مع نسق و حجم نشاطها .

الواضح مما سبق ، أن المشرع نظم مختلف جوانب العمل لوقت جزئي ، بالشكل الذي لم يترك أي عنصر أساسي منه للإرادة الجماعية لأطراف اتفاقية الجماعية للعمل ، و قيد هذه الإرادة في احترام حالاته و شروطه و أحكامه .

لذلك، جاءت مساهمة و دور الاتفاقية الجماعية للعمل ،في تنظيمها لهذا النوع من العمل محدودة جيدا ، حيث اكتفت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل على التأكيد على إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء ، ناسخة نفس الأحكام و الإجراءات و الشروط و الحالات المنصوص عليها في القانون و التنظيم [729] .

الفرع الثاني

الراحات و العطل و الغيابات

---

[726] المادة 13 فقرة 3 من القانون 11/90 المشار إليه و كذلك المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المشار إليه .

[727] المواد 9 ، 12 ، 13 و 14 من المرسوم التنفيدي المذكور .

[728] المادة 38 فقرة 1 و 2 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[729] – المادة 38 فقرة 1 و 2 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

ـــ المادة 41 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

ـــ الأحكام الواردة بالمادتين 57 و 59 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي

و يتعلق الأمر هنا بفترات الراحة القانونية و العطل و الإجازات التي يستحقها العامل لقاء عمله ، فالحق في الراحة حق دستوري و قانوني [730] ، و هو ما يظهر حرص المشرع على وضع تنظيم قانوني أمر يمنع أي خرق أو تجاوز لأحكامه التي تعتبر من النظام العام [731] .

و لكن التفاوض الجماعي ، قد يحمل – في هذا الصدد – كما في غيره ، المزيد من التنظيم لفائدة العامل و المستخدم على السواء ، الأمر الذي يطرح التس اؤل حول ممارسة و دور الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم ممارسة حق العمال في الراحات و العطل ؟

و للوقوف على تبيان مختلف أوجه التنظيم الاتفاقي لكيفيات ممارسة هذا الحق ، محافظة على مصالح العمال و حماية صحتهم و تجديد قواهم الجسمانية من جهة ، و تمكين الهيئة المستخدمة من التسهيلات الضرورية لتنظيم عملها بما يستجيب للمتطلبات الخصوصية لبعض الأنشطة و الأعمال ، الأمر الذي يدعم فعاليتها الإقتصادية من جهة ثانية ، نعرض في لفقرة الأولى ، لدور الإتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم الراحات القانونية ، ثم في الفقرة الثانية ، نعرض لدورها في تنظيم العطل و الغيابات .

الفقرة الأولى

تنظيم الراحة القانونية

و يتعلق الأمر هنا بفترات الراحة اليومية و الأسبوعية التي تتخلل ساعات عمل العامل ، ويجب منحه إياها .

أ –الراحة اليومية :

لم يتعرض المشرع الجزائري لهذه المسألة بالنص الصريح لفترة الراحة اليومية للعامل ، على خلاف بعض القوانين المقارنة [732] ، بل يستخلص ذلك من المقتضيات الواردة بالمادتين 6 و

[730] تنص المادة 55 فقرتها الأخيرة من دستور 1996 على أنه :" الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كيفيات ممارسته " .كما تنص المادة 5 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه :" يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : ....

- الراحة .... "

[731] **أحمية سليمان** :قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 310 .

7 من القانون من القانون 97/ 03 المشار إليه ، و المادة 77 من القانون 11/90 المشار إليه كذلك .

و يفهم من المواد المذكورة ، أنه يجب على المستخدم أن يعين الراحة اليومية لعماله بإعتبارها من مسائل التنظيم التقني للعمل التي تندرج لزوما في النظام الداخلي الذي ألزمه القانون بإعداده متى كان يستخدم عشرين عامل فأكثر [733] ، كما تفهم مدة الراحة اليومية من تحديد فترة الإستراحة في اليوم ، التي نص عليها المشرع في المادة 6 من الأمر 03/97 المشار إليه ، و التي لا تتجاوز ساعة واحدة ، و تعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي ، والتي لا تتجاوز في أي حال من الأحوال ، إثنى عشر ساعة ، بما في ذلك ساعات العمل الإضافي [734].

لم تتعرض الاتفاقيات الجماعية للعمل لمدة الراحة اليومية ، و بالرغم من أهميتها ، و بخاصة بالنسبة للنشاطات التي تقتضي إستمرار الخدمة ، و اكتفت بنسخ نفس الأحكام القانونية الواردة في القانون 11/90 المشار إليه في هذا المجال [735] .

ب -الراحة الأسبوعية :

بالرجوع إلى الأحكام القانونية الواردة بشأن الراحة القانونية الأسبوعية ، نجد انه يحق للعامل التمتع بفترة راحة [736] ، مدتها يوم كامل في الأسبوع [737] .

والقاعدة العامة في الإستفادة من هذه الراحة ، أن تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية في اليوم القانوني المحدد لها [738] .

إلا أنه ، يمكن و بصفة استثنائية ، إذا استدعت الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمع بها في يوم أخر ، غير اليوم القانوني المعين لها [739] .

---

[732] مثلما ذهب إلى ذلك المشرع الفرنسي في المادة L 220-1. من قانون العمل.

[733] الأحكام الواردة بالمادتين 75 و 77 من القانون 11/90 المشار إليه .

[734] المادة 7 من الأمر 03/97 المشار إليه .

[735] المادة : 60 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لإصالات الجزائر .

[736] المادة : 5 من القانون 11/90 المشار إليه .

[737] المادة 31 فقرة 1 من نفس القانون .

[738] نفس المادة فقرة 2 من نفس القانون .

و يتيح القانون من جهة أخرى ، إمكانية تنظيم الراحة الأسبوعية بالتناوب ، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية العادية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة أو يضر بمصالح الجمهور [740] ، إلى جنب ذلك ، يكون للوالي ، بقرار صادر عنه ، تنظيم يوم الراحة الأسبوعية في مؤسسات التجارة بالتجزئة قصد ضمان تموين المواطن [741] .

و بالنسبة لحقوق العامل المتعلقة بهذه الراحة ، فهي دائما مدفوعة الأجر ، و تعد إلتزام قانوني يقع على عاتق المستخدم [742] ، و بالنسبة للعامل الذي يعمل في يوم راحته الأسبوعية ، أقر له القانون التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، و الاستفادة من الحق في الزيادات الممنوحة للساعات الإضافية [743] .

و باستقراء أحكام الاتفاقيات الجماعية، نجد أن العديد منها اكتفت تقريبا بنسخ نفس الأحكام القانونية السابقة الذكر عند تعرضها لهذه الراحة ، دون أن تضيف أو تتضمن أحكاما تفصيلية تقتضيها بعض الأحكام القانونية المذكورة [744] ، بما يتناسب و نشاط تدخلها ، كتحديد يوم الراحة الأسبوعية المعتمد في المؤسسة و بيان إجراءات و كيفيات تأجيل هذه الراحة ، و كيفيات منحها عند اللجوء الى العمل التناوبي ، و ما إلى ذلك من المسائل التي يمكن أن تتدخل في تنظيهما الاتفاقيات الجماعية للعمل بخصوص هذه المسألة.

و بخلاف ذلك ، استقطبت مسألة التعويضات المترتبة عن العمل في يوم الراحة القانونية الأسبوعية إهتمام الأطراف المتعاقدة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، اذ تعرضت العديد منها إلى النص على الحق في راحة تعويضة مماثلة مع تحديد نسبة بالتعويض الممنوح عند اللجوء إلى هذا الإجراء [745] .

---

739 المادة 37 فقرة 1 من نفس القانون .

740 نفس المادة فقرة 2 من نفس القانون .

741 المادة 38 من القانون 1/90 المشار إليه .

742 المادة 35 من القانون11/90 المشار إليه . .

743 المادة 36 من نفس القانون .

744 المادة 64 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة و كذلك المادة 65 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

745 على سبيل المثال أقرت المادة 65-3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ان العمل في يوم الراحة القانونية يخول الحق في راحة تعويضية بنفس المدة و بزيادة نسبة 100 % ، و كذلك أقرت المادة 114 من

الفقرة الثانية

العطل و الغيابات

و يتعلق الامر هنا بالعطل و الغيابات القانونية المستحقة للعامل طوال فترة تعاقده و عمله بالهيئة المستخدمة[746] .

أ –العطل

تتعدد أنواع العطل حسب الغرض الذي منحت من أجله ، فقد تكون عطلة سنوية ، أو عطلة أعياد دينية أو وطنية أو مناسبات ذات بعد دولي ، كما قد تكون بسب بعض الوضعيات والأحوال التي قد تعترض حياة العامل، مثل عطلة الأمومة و العطلة المرضية .

وتعتبر العطلة السنوية ، مكسب من المكاسب التي حققها العمال في نضالهم ، عقب الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا ، من أجل تحسين شروط عملهم [747] ، اهتم المشرع الدولي والوطني بتنظيمها ، وأصبحت في مختلف قوانين العمل المقارنة ، من الحقوق الثابتة للعامل ، والقانون الجزائري رقم 11/90 المشار إليه أكد في مادته 39 على أنه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، يمنحها إياه المستخدم . و كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر ."

وبرجوعنا إلى الأحكام القانونية المنظمة لهذه العطلة السنوية ، نذكر بأنها تحسب على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل ، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر أن ضمان المداومة خلال يوم راحة ، خول الحق في يومين إثنين من الراحة التعويضة

[746] نشير في ها الصدد أن منح العمال الحق في عطلة لمدة اربعة أسيابيع سنويا قد بدأ النص عليه في فرنسا بقواعد اتفاقية ، ليتدخل المشرع بعد لك ، و يعتمدها بموجب القانون.

راجع في ها الشأن: **G. H. CAMERLYNCK ET G. LYON-CAEN:** OP.CIT,P –600.

[747] **أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي** :الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 347 .

عن سنة العمل الواحدة [748] ، ويعتمد في اقرارها على أساس العمل المتمم خلال فترة مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة [749] .

وتحسب هذه الفترة المرجعية بالنسبة للعامل الجديد توظيفه إبتداء من تاريخ توظيفه [750] ، على أن تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيله ، شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية [751] .

كما منح المشرع لعمال ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة(10) أيام عن سنة العمل الواحدة [752] و أجاز تمديد العطلة السنوية الرئيسية بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطيرة ، أو التي تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية [753] ، كما حدد فترات العمل لتحديد مدة العطلة السنوية [754] .

الواضح مما سبق ذكره ، أن المشرع قد تكفل بوضع الكثير من القواعد التي تنظم عديد الجوانب المتعلقة بالعطلة السنوية ، و بالشكل الذي لم يشأ أن يترك فيه للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل إلا مجالا ضيقا للتدخل الصريح في تنظيم هذا الحق ، وهو المجال الذي يتعلق بتحديد كيفيات منح العطلة السنوية الإضافية لعمال ولايات الجنوب [755] ، وتحديد كيفيات تطبيق تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يعملون في الأشغال الشاقة أو الخطيرة أوالتي تتسبب في متاعب بدنية أوعصبية [756].

فبالنسبة للعطلة الإضافية ، و بإستقراء الأحكام الواردة في بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيمها لهذه العطلة ، أنها اكتفت بالحد الأدنى المقرر قانونا وهو 10 أيام عن سنة العمل

---

[748] المادة 41 من القانون 11/90 المشار إليه .

[749] المادة 40 الفقرة الأولى من نفس القانون .

[750] نفس المادة الفقرة الثانية من نفس القانون .

[751] المادة 44 من نفس القانون المذكور المعدلة بموجب المادة 7 من الأمر 21/96 المشار إليه .

[752] المادة 42 الفقرة الأولى من القانون 11/90 المذكور بالمادة 6 من الأمر 21/96 المشار إليه .

[753] المادة 45 الفقرة الأولى من نفس القانون .

[754] المادة 46 من نفس القانون .

[755] المادة 42 الثانية من نفس القانون .

[756] المادة 45 الفقرة الثانية من نفس القانون .

الواحدة [757] ، بعكس بعض الاتفلقيات الجماعية التي ذهبت لوضع نظام للعطلة الاضافية يقوم على التميز بين المناطق الجغرافية و الفيئات العمالية ، بحيث منحت مدة 20 يوما للعمال الذين يعملون في ولايات الجنوب طوال السنة و 10 أيام بالنسبة للذين يعملون في المناطق القريبة من ولايات الجنوب ، في حين منحت عطلة الأسبوع للعمال الذين يعملون في مناصب تتطلب التواجد الدائم [758]. كما نشير ،أن بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، أخضعت تحديد مدة العطلة الإضافية والمناطق المعنية و كيفيات منحها إلى الاتفاق الجماعي [759] .

أما بالنسبة لحالة تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يعملون أعمالا شاقة أوخطيرة أوالتي تسبب في متاعب بدنية أو عصبية ، فقد منحت بعض الاتفاقية الجماعية زيادة تقدر بــ 15 يوما في السنة بالنسبة للعمال الذين يمارسون هذه الأعمال في المناطق الشمالية من البلاد ، في حين تمدد هذه المدة إلى30 يوما بالنسبة لمن يقومون بهذه المهام بولايات الجنوب [760]، في حين إكتفت بعض الاتفاقيات الجماعية بإحالة هذه المهمة وكذلك تحديد قائمة المناصب المعنية بها، لاتفاق جماعي منفصل [761] .

مما تقدم ، نلاحظ أن تنظيم المشرع لمختلف المسائل المتعلقة بالعطلة السنوية ، إنما وضع بذلك ، الحدود الدنيا المقررة في هذه العطلة ، و بالتالي، هذه العطلة السنوية ، في حدودها القانونية الدنيا ، قابلة للتفاوض الجماعي ، بما يحقق المزيد من الراحة و الامتيازات للعمال ، دون المساس بالإنتاج و معدلاته ، و هذا هو جوهر وظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل .

ب -الغيابات

---

[757] المادة 66 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

[758] المواد 182 إلى 184 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[759] المادة 66 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر ، و كذلك المادة 91 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

[760] المادة 181 من الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[761] المادة 66 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و المادة 98 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر.

يقصد بالغيابات ، التوقفات عن العمل ، من غير الراحات القانونية الأسبوعية و أيام الأعياد و العطل السنوية ، و تكون مدفوعة الأجر ، كما قد تكون غير مدفوعة الأجر[762] .

بالرجوع إلى الأجكام القانونية المنظمة للغيابات المدفوعة الأجر ، نص المشرع الجزائري ، في المادة 54 من القانون 11/90 المشار إليه [763]، على حالاتها وشروطها ، والتي تكون للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو عمالي ، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية
- متابعة دورات التكوين المهني أوالنقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في الإمتحانات.
- بمناسبة حدث من الأحداث العائلية (الزواج ، الختان، الولادة و الوفاة) .
- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة ، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل[764].

بالرجوع إلى الناحية العملية ، تضرمت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل لنفس الحالات القانونية الواردة في المادة المذكورة ، إلا أن بعضها الأخر ، أضاف حالات أخرى ، بالنظر لما تفرضه متطلبات ظروف العمل في المؤسسات التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية للعمل ، مثل فترات الغيابات المدفوعة الأجر لحضور ملتقيات وطنية أو دولية متعلقة بالبحث العملي و الثقافي[765] ، أو المشاركة في النشاط الرياضي [766]، أو فترات غياب العاملات المرضعات [767] .

762

ويطلق عليها في ظل القوانين الملغاة بالعطل الخاصة ، وفي ظل القانون 11/90 المذكور الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر (المادة 54) و الغيابات الخاصة غير المدفوعة الأجر(المادة 56) و العطل بدون أجر(المادة 64).

راجع في هذا الصدد:

-- **MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: OP.CIT, P78

763 المعدلة بموجب المادة 8 من الأجر 21/96 المشار إليه .

764 لم تحدد القوانين الحالية مدة لها بعكسي القوانين الملغاة و التي حددتها بشهر واحد، الامر الذي يتيح للاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل

765 المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قتنطينة ، و المادة 179 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

766 المادة 182 من الاتفاقية الجماعية من الدرجة العليا لمجمع سونلغاز.

767 المادة 113 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.و المادة 68 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

و يعد هذا الأجراء الذي كرسته هذه الاتفاقيات الجماعية ، إجراء قانوني ، مادام أن المشرع نفسه لم يحصرها هذه الحالات القانونية في الأسباب الواردة بالمادة المذكورة ، ضف إلى أن منح حقوق وامتيازات إضافية للعمال يشكل جوهر وظيفة الاتفاقية الجماعية ، في إطار تكريس النظام العام الاجتماعي الذي يشكل أحد خصوصيات قانون العمل المعاصر .

إلى جانب الغيابات المدفوعة الأجر ، يمكن للعامل أن يستفيد من غيابات غير مدفوعة الأجر ، و ذلك إذا دعت الحاجة الماسة لذلك بالنسبة للعامل ، و حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي ، هذا ما أكده المشرع ، في المادة 56 من القانون 11/90 المشار إليه ، و التي جاء فيها على أنه : " يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب ، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي " .

الواضح من نص المادة ، أن المشرع خص المستخدم بهذه السلطة ، و التي يحددها في النظام الداخلي للمؤسسة ، و مع ذلك تضمنت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل لحالات متعددة يمنح بسببها غيابات غير مدفوعة الأجر ، كحالة التغيب للتعليم خارج المؤسسة [768] ، أو لممارسة مهام إنتخابية في المجالس الشعبية البلدية و الولائية [769] ، كما منحت بعض الاتفاقيات مدة 12 يوم غياب غير مدفوع الأجر في السنة لأسباب شخصية للعامل ، لا تكون موضوع تجميع لأكثر من يوم واحد و لا تأجيل سنة إلى أخرى [770].

المبحث الثاني

في مجال ظروف العمل

هناك مجال أخر من المجالات يمكن أن يكون موضوعا لتدخل اتفاقية العمل الجماعية في تنظيمه، وهو مجموعة القواعد أو الشروط المتعلقة بظروف العمل .

---

[768] المادة 67 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[769] المادة 69 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[770] المادة 103 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و المادة 70 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر .

لقد أصبحت الوقاية و الأمن و حماية الصحة في العمل و الخدمات الاجتماعية و الترفيهية موضوعات للتفاوض الجماعي و تتضمنها الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

مثل هذه الموضوعات ، تهتم بحماية العنصر البشري ، العامل ، من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل ، إلى جانب الحفاظ على مقومات العنصر المادي ، المتمثل في المؤسسة و ما تحتويه من أجهزة و معدات من التلف و الضياع نتيجة للحوادث .

في هذا الصدد ، التساؤل يطرح حول مدى مساهمة و دور اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بتحسين ظروف العمل ؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تدعونا إلى تناول وظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيم المسائل التقليدية لنظام ظروف العمل، من خلال الوقاية والأمن و الصحة في العمل (المطلب الأول)، ثم وظيفتها في المسائل الجديدة ذات الصلة بتحسين نوعية الحياة التي يعيشها العامل و أسرته ، من خلال الخدمات الاجتماعية و الثقافية و الترفيهية (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

الوقاية و الأمن و الصحة في العمل

تعتبر الوقاية و الأمن و الصحة في العمل من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة في قانون العمل بحكم كثافة النصوص القانونية المتعلقة بتنظيمها ، و بحكم الغاية الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها ، في الحفاظ على صحة العامل و حمايته من مخاطر ممارسة نشاطه المهني .

لقد جعل الدستور من الحماية و الرعاية الصحية حقا أساسيا [771] ، و أقر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور ، تمتع العامل أثناء العمل بالحق في الحماية و الأمن و طب العمل [772] ، و لم يشأ أن يعين الأحكام و القواعد القانونية المنظمة لهذا المجال ، كما هو معمول به في

---

[771] تنص المادة 54 من دستور 1996 على أنه : " الرعاية الصحية حق للمواطنين ، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوقائية و المعدية و مكافحتها ".

كما تنص المادة 55 على أنه : " لكل المواطنين الحق في العمل ، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة ..."

[772] تنص المادة 5 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : ...

بعض القوانين المقارنـــــة [773] ، ليبقى تنظيم هذا الحق خاضعا لنصوص خاصة ، وهي نفس النصوص القانونية السارية المفعول قبل صدور هذا القانون ، و يتعلق الأمر بالقانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988[774] ، و هو القانون الذي تكفل بتنظيم و تحديد مجموعة الطرق و الوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، و تعيين الأشخاص المسؤولة و الهيئات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة [775]، إلى جانب مختلف النصوص التنظيمية الصادرة في هذا المجال ، لتوضع الأحكام الواردة في هذا القانون و تحدد كيفيات تطبيقها [776] .

و ما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد ، أن المشرع ، في القانون 11/90 المشار إليه ، قد عمد الى إلزام المستخدم بتحديد القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في النظام الداخلي الذي يعده [777] ، و لم يفوض صراحة هذه المهمة للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل [778]، ليثور التساؤل عما إذا كان للأطراف المتعاقدة في الاتفاقيات الجماعية للعمل عناية و اهتمام بتنظيم مجال الوقاية و الأمن و الصحة في العمل ؟

---

* الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ..."

[773] على سبيل المثال، خص قانون العمل المصري لسنة 2003 السلامة و الصحة المهنية و تأمين بيئة العمل بالكتاب الخامس ، المواد 302 إلى 331 .

[774] المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 1988 .

[775] المادة الأولى من القانون 07/88 المشار إليه .

[776] تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري خص الوقاية و الأمن و طب العمل بمنظومة قانونية متكاملة ، تضمنت إلى جانب القانون 07/88 المشار إليه عديد النصوص التنظيمية ، تفرض على المؤسسات المستخدمة و العمال عديد التدابير و الإجراءات الملزمة بهدف توفير الوقاية و حماية صحة العمال و أمنهم في أماكن العمل ، نذكر أهمها :

– المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 1991 .

– المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 ، يتعلق بتنظيم طب العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1993 .

– المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 5 جوان 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سييره، الصادر بالجريدة الرسيمية عدد 35 لسنة 1996.

– المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 07ديسيمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و اعلانهم و تكوينهم قي ميدان الوقاية من الأخطار المهنية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2002. .

[777] المادتان 75 و 77 من القانون 11/90 المشار إليه .

[778] **MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: OP.CIT, P11

و ما نوع الإضافات التي تقدمها هذه الاتفاقيات الجماعية في إطار عمل بلا حوادث و لا إصابات و بلا أمراض مهنية ؟

باستقراء العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل المستخدمة في هذا البحث في مجال الوقاية و الأمن و الصحة المهنية ، تبين لنا أن معظمها لم يغفل تضمينها العديد من الأحكام المتعلقة بهذا الجانب الهام من جوانب ظروف العمل، سواء فيما يتعلق بتنظيم الوقاية و الأمن في العمل (الفرع الأول) ، أو بتنظيم طب العمل (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

تنظيم الوقاية و الأمن في العمل

أجمعت عديد الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، في تحديدها لنظام الوقاية و الأمن في أماكن العمل، على التأكيد بالتزامات المستخدم في مجال وضع التدابير و الإجراءات التي تضمن توفير حماية كاملة للعمال في أماكن العمل وفق ما تقتضي به النصوص القانونية و التنظيمية (الفقرة الأولى) ، و النص على إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالوقاية و الأمن في العمل وتحديد إجراءات عملها و مهامها و اختصاصاتها (الفقرة الثانية) ، و إلى جانب ذلك ، التأكيد على دور وأهمية التعليم والتكوين والإعلام و كيفياته في مجال الأمن و الوقاية في العمل (الفقرة الثالثة) .

الفقرة الأولى

التزامات المستخدم في مجال الوقاية و الأمن في العمل

من أهم المسائل التي لم تغفلها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في وضعها للأحكام المنظمة للوقاية و الأمن في العمل ، هي تأكيد التزام و تعهد الهيئة المستخدمة الخاضعة لأحكام الاتفاقية بالتطبيق الصارم لقواعد و تدابير الوقاية و الأمن و حماية عمالها في العمل وفق ما تقتضي به النصوص القانونية والتنظيمية ، و كذا النظام الداخلي المعمول به في المؤسسة .

اكتفت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بالتأكيد على هذا الالتزام، و تركت الجانب الإجرائي و التفصيلي للنظام الداخلي للعمل، الذي أوكل إليه القانون مهمة وضع الإجراءات التطبيقية لقواعد الأمن في العمل طبقا للأحكام التطبيقية و التنظيمية [779] ، في حين، البعض الأخر من الاتفاقيات الجماعية ، تعرضت إلى التنصيص على مجموعة من الاشتراطات و التدابير التي يتعين على الهيئة المستخدمة الالتزام بضمانها في مجال الوقاية و الأمن في أماكن العمل [780] ، و هي تقريبا ذات الأحكام و الالتزامات الواردة في النصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول [781].

الفقرة الثانية

إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن

إلى جانب الهيئة المستخدمة ، كجهة مكلفة باتخاذ و تطبيق كافة التدابير و الإجراءات الوقائية و الأمنية الواردة في النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها ، هناك جهة ثانية ، تضطلع هي الأخرى ، بدور هام في مجال الوقاية و الأمن في أماكن العمل ، و هي اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن .

طبقا للنصوص القانونية و التنظيمية ، تؤسس هذه اللجنة وجوبا على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محدودة [782] ، كما يتعين على الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة المدة ، أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية و الأمن ، بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في هذا الميدان [783]، و يعين رئيس الوحدة أو المؤسسة التي تشغل تسعة عمال أو أقل ، مندوبا يكلف بالوقاية الصحية و الأمن [784] .

---

[779] على سبيل المثال، المادة 179 من الاتفاقية الجماعية للعمل لصناديق الضمان الاجتماعي .

[780] المواد 183 إلى 188 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق ، و كذلك المواد من 117 إلى 119 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[781] لاسيما الأحكام الواردة في المواد 3،4 و 5 من القانون 07/88 المشار إليه .

[782] المادة 23 فقرة 1 من القانون 07/88 المشار إليه.

[783] نفس المادة الفقرة 2 من نفس القانون .

[784] نفس المادة الفقرة 3 .

و يجب أن يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ، وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية و الأمن ، من تكوين تطبيقي مناسب [785].

و تعتبر هذه اللجنة متساوية الأعضاء ، تتكون على مستوى الوحدة من عضوين (02) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (02) يمثلان عمال الوحدة ، أما على مستوى المؤسسة فتضم ثلاثة (03) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة، وثلاثة(03) أعضاء يمثلون عمالها، يعين هؤلاء الأعضاء الممثلون للعمل من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، وفي حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة [786] .

و الأصل ، أن يختار الأعضاء الممثلون عن العمال من لجنة المشاركة أولا ، و في عدم وجودها يعينهم الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا [787] ، ذلك أن مراقبة الأحكام التشريعية و التنظيمية في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل داخل أماكن العمل ، هو من الصلاحيات القانونية الممنوحة صراحة للجنة المشاركة و ليس للمنظمة النقابية [788] .

و يتم اختيار ، أعضاء هذه اللجنة على أساس مؤهلاتهم وخبراتهم في مجال الوقاية و الأمن [789] .

أكدت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل على إنشاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن بالمؤسسة ، و حددت مهامها و صلاحياتها ، التي تناولت أساسا المواضيع التالية [790]:

- مراقبة أماكن العمل بهدف التأكد من مدى تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية، و تسجيل الملاحظات حول أي خطر مهني يهدد العمال في المؤسسة أو الوحدة، و إعطاء رأيها فيه.

---

[785] نفس المادة الفقرة الأخيرة .

[786] المادة 9 من المرسوم التنفيدي رقم 09/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 2005 .

[787] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 194.

[788] المادة 94 فقرة 2 من القانون 11/90 المشار إليه .

[789] المادة 13 من نفس المرسوم التنفيدي المذكور .

[790] المادة 71 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و كذلك المواد من 293 إلى 296 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

- التبليغ عن الأخطار المهنية التي يتعرض لها العمال ، و مباشرة التحقيقات عقب وقوع أي حادث أو أي مرض مهني كان و اقتراح إجراءات الوقاية [791] .
- توعية و إرشاد العمال بكيفيات و طرق استعمال وسائل الوقاية و الأمن بشكل كافي و سليم .
- إبداء الرأي في مجال تحديد قائمة مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر [792].
- المبادرة بوضع الدراسات في مجال الوقاية و الأمن و الصحة في العمل.

الفقرة الثالثة

التعليم و التكوين و الإعلام

لا ريب في جوهرية التعليم و التكوين و الإعلام في نظام الوقاية و الأمن في أماكن العمل ، الذي يبقى محدود الفعالية بدون تعليم و تكوين و إعلام للعمال بكل ما يتعلق بالتدابير و الاحتياطات الوقائية و الأمنية التي تتخذها الهيئة المستخدمة لسلامتهم و أمنهم و حمايتهم من المخاطر المهنية ، و توضيح كيفيات استعمال وسائل و أساليب الوقاية و الأمن بشكل كافي و سليم .

نظرا لهذه الأهمية ، و خاصة بالنسبة لطرفي علاقة العمل ، أهتم المشرع الجزائري بشكل بارز بالتعليم والتكوين والإعلام في مجال الوقاية والأمن في العمل [793]، إذ خص هذه العمليات والأنشطة بعدة قواعد ضمن الأحكام القانونية و التنظيمية السارية المفعول ، لاسيما في المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بتنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية [794] .

وجدير بالذكر، أن المشرع كما جعل من التعليم والتكوين والإعلام في مجال الوقاية والأمن في العمل من الواجبات التي تضطلع بها الهيئة المستخدمة، ويشارك في انجازه وجوبا، ممثلو العمال[795]، فإنه أيضا، فرض على العمال التقيد به [796]، وفي نفس الوقت، جعله من حقوقهم

---

[791] وهي نفس المهام المنصوص عليها في المادتين 2.3 فقرة 2 و 34 من القانون 07/88 المشار إليه .

[792] و هي نفس المهام المنصوص عليها في المادة 3 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المشار إليه .

[793] **MAHAMMED NASR-EDDINE KORICHE**: OP.CIT, P14-16

[794] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2002 .

[795] المادة 19 الفقرة الأولى و الثانية من القانون 07/88 المشار إليه .

[796] المادة 7 فقرة 4 و 5 من القانون 11/90 المشار إليه .

الأساسية [797]، ويجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني [798].

على غرار عناية المشرع ، أهتمت الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل بالتعليم و التكوين والإعلام حول كل ما يتعلق بالتدابير الوقائية و الأمنية في أماكن العمل ، حيث أكدت عديد الاتفاقيات الجماعية على وجوب احترام الالتزامات القانونية و التنظيمية السارية المفعول ، و أجمعت على أن التعليم و التكوين و الإعلام في مجال الوقاية و الأمن في أماكن العمل كما أنه واجبا يقع على الهيئة المستخدمة، فإنه أيضا، ليس حقا فقط للعمال ، بل هو واجب عليهم [799] ، إذ يقضي هذا الأخير، التقيد بكل التدابير و الترتيبات الوقائية و الأمنية التي تتخذها الهيئة المستخدمة لحمايتهم و أمنهم [800] ، إلى جانب ذلـــك ، المساهمة بجدية في كل دورات و برامج التكوين و التعليم المخصصة لهم من قبل الهيئة المستخدمة في هذا المجال .

الفرع الثاني

طب العمل

حماية لصحة العامل ، عمد المشرع الجزائري إلى تأسيس طب العمل و خصه بمجموعة قواعد تضمنتها نصوص قانونية و تنظيمية ، أهمها الأحكام الواردة بالقانون 11/90 المتعلق

---

[797] المادة 5 فقرة 6 من القانون 11/90 المشار إليه

المادة 19 فقرة 3 من القانون 07/88 المشار إليه .

[798] المادة 20 من نفس القانون 07/88 .

[799] المادة 71 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، المادة 298 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك و كذلك المادة 119 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[800] المادة 191 منالاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .، و كذلك المادة 52 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

بعلاقات العمل المشار إليه [801]، و القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، إلى جانب المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بطب العمل المشار إليه .

برجوعنا إلى الأحكام القانونية المنظمة لطب العمل ، تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل ، جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية [802] .

و يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية ، أساسا ، و علاجية، أحيانا ، إلى [803] :

- الترقية و الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن ، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية و الإبداعية .
- حماية و وقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم .
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل ، و كذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
- تعيين و إبقاء العمال في عمل يتماشى و قدراتهم الفيزيولوجية و النفسية ، و كذا تكييف العمل مع الإنسان و كل إنسان مع مهمته .
- تخفيض حالات العجز و ضمان الحياة النشيطة للعامل .
- تقييم مستوى صحة العمال في محيط العمل .
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال و التكفل المتواصل و مداواة الأمراض المهنية و الأمراض ذات الطابع المهني .
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان و الطبيعة .

كما يعد طب العمل التزاما يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، و يجب عليها التكفل به وفق ما تقتضي به النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها [804].

---

[801] المواد 5 فقرة 6 والمادة 6 فقرة 3 و 7 فقرة 5 و 6 من القانون 11/90 المشار إليه .

[802] المادة 12 فقرة 1 من القانون 07/88 المشار إليه .

[803] نفس المادة فقرة 2 من نفس القانون .

[804] المادة 13 من القانون 07/88 المشار إليه .

و جدير بالذكر، إنه كما فرض المشرع على الهيئة المستخدمة الالتزام بالوقاية الصحية و طب العمل، فإنه أيضا، فرض على العامل ، التقييد بتدابير الوقاية الصحية و تقبل أنواع الرقابة الصحية الداخلية و الخارجية التي قد تباشرها الهيئة المستخدمة ، في هذا الإطار [805] .

و الواقع ، إن هذا الالتزام المتقابل قد استقطب اهتمام أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل ، إذ يلاحظ أنه بالرغم من أن المشرع قد خص طب العمل بمنظومة قانونية و تنظيمية خاصة ، على النحو المذكور، و لم يحيل تنظيمها صراحة إلى التفاوض الجماعي ، إلا أن العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تعرضت إلى بعض الأحكام المتعلقة بهذا المجال ، أبرزها، التأكيد على التزامات الهيئة المستخدمة في مجال توفير وسائل الوقاية الصحية و تنظيم مصالح طب العمل (الفقرة الأولى) ، إلى جانب ذلك، التأكيد على التزام العمال بخدمات طب العمل (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

التزامات الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل.

من أهم المسائل التي تعرضت لها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في تنظيمها لطب العمل ، التأكيد على التزامات الهيئة المستخدمة لضمان توفير وسائل الوقاية الصحية و تقديم خدمات طب العمل وفق ما تقتضي به النصوص القانونية التنظيمية في هذا المجال [806] ، إلى جانب النص على أحداث مصالح خاصة بطب العمل على مستوى المؤسسة ، و بيان كيفيات تنظيمها و عملها [807] ، كما أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات ، توفير العناية الطبية للعمال إما عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي محدد ، أو بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة [808] .

الفقرة الثانية

---

[805] المادة من نفس القانون المذكور .

[806] المادة 70 فقرة 1 من اتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[807] المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[808] المادة 156 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

التزامات العمال في مجال طب العمل

لم تقتصر الاتفاقيات الجماعية للعمل على تضمين أحكامها بما يفرض على الهيئة المستخدمة من التزامات في مجال طب العمل ، بل تعرضت أيضا، للنص على التزامات العمال في هذا المجال ، حيث تبين لنا من الناحية العملية ، أن بعض الاتفاقيات الجماعية تضمنت التزام العمال عند التشغيل أو إثر التحويل في منصب العمل بإجراء الفحص الطبي الذي تنظمه الهيئة المستخدمة [809]، و كذلك في إطار المتابعة الطبية الدورية لحالتهم الصحية ، و يكون الوقت الذي تستغرقه هذه المتابعة الطبية من أوقات العمل العادية [810] ، و يعد ذلك نسخا لما ورد في النصوص التشريعية و التنظيمية السارية [811] .

المطلب الثاني

الخدمات الاجتماعية و الثقافية و الترفيهية

إن الاهتمام بصحة و سلامة العنصر البشري في العملية الإنتاجية ، ليس أمرا مقتصرا على مجموعة التدابير الوقائية و الأمنية و الخدمات الصحية في أماكن العمل ، بالسعي لإقامة بيئة عمل أمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية ، بل يشكل تحسين نوعية حياة العمال و أسرهم من بين موضوعات التفاوض الجماعي الجديدة، لاسيما في الدول المتقدمة صناعيا .

---

[809] هذا إلى جانب اشتراطها على العامل المترشح لمنصب عمل جديد، تقديم ملف يتضمن وثائق من بينها الشهادات الطبية التي تثبت سلامته و صحته و قدراته التي تؤهله لمنصب العمل.

هذه الشروط عادة ما تتضمنها الاتفاقيات الجماعية ، ونذكر على سبيل المثالك

- المادة 30 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك
- المادة 31 فقرة 6 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.
- المادة 9 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

[810] – المادة 70 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر

- المادة 157 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

[811] المادة 17 من القانون 07/88 المشار إليه، و المواد 13. 14 . 15و20 من المرسوم التنفيذي 123/93 المشار إليه

في هذا السياق ، يؤكد البعض [812]، على أن " نوعية حياة العمال و أسرهم ، ظلت موضوعا غير معروف في التفاوض الجماعي حتى الستينات ، بل ندر من التشريعات ما تعرض لمضمونها " تحسين الحياة الثقافية و الاجتماعية و تقديم الخدمات للعمال و أسرهم ".

و لكن الدعوة إلى الالتفات إلى هذا الموضوع ، انطلقت من أوروبا و انتشرت في بقية أنحاء العالم بعد ذلك، و كان مؤداها أنه لابد من النظر في حياة العمال و أسرهم ، على نحو متكامل ، و أن موضوعات الأجور و ضمان الوظيفة و التكوين و السلامة الصحية و الوقاية و الأمن في العمل لا تكفي وحدها ، وهو ما نؤكده ونحبذ أن لا تغفل اتفاقية العمل الجماعية عن تنظيمه.

اهتم المشرع الجزائري بموضوع الخدمات الاجتماعية في قانون العمل السابق و الحالي، حيث تضمن القانون رقم 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى، لمواد تنظم حق العمال في الخدمات الاجتماعية [813] ، كما أقر القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول ، بحق العمال في الخدمات الاجتماعية [814]، و خول تسيرها إلى لجنة المشاركة [815] ، وأبقى محتواها و كيفية تمويلها خاضعة لمقتضيات المرسوم رقم 82 / 179 المؤرخ في 15ماي 1982 المعدل والمتمم [816] .

و الموضوعات التي تنصب عليها الخدمات الاجتماعية ، كثيرة و متنوعة ، و هي كما بينتها المادة 2 من المرسوم المذكور ، جميع الأعمال أو الانجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا و معنويا عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة و السكن و الثقافة و التسلية ، و بصفة عامة، جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و أسرته .

---

[812] **أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي** : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 335-336 .

[813] المواد 16،180 ، 182 و 184 من القانون 12/78 المشار إليه .

[814] المادة 6 فقرة 8 من القانون 11/90 المشار إليه .

[815] المادة 94 فقرة 5 من القانون .

[816] الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1982 المعدل و المتمم ب :

- المرسوم التنفيذي رقم 185/94 المؤرخ في 6جويلية 1994 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 .

- المرسوم التنفيذي رقم 74/96 المؤرخ في 03 فيفري 1996 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1996 .

و تعد هذه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة مكملة لأعمال الدولة و الجماعات المحلية و الهيئات المختصة ، و يتم التكفل بها تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .

و يمكن القيام بها في المجالات التالية [817] :

- المساعدة الاجتماعية
- الخدمات الصحية
- دور الأمومة و رياض الأطفال .
- الأنشطة الرياضية .
- أنشطة الثقافة و التسلية
- أنشطة السياحة، مثل الجولات، مراكز الاستجمام و الاصطياف، ومراكز الاستراحة العائلية .
- تعاونيات الاستهلاك ، والتعاونيات العقارية وتمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال .
- تمويل نظام التقاعد المسبق .

و التساؤل الذي يطرح في هذا المجال، ما هي وظيفة الاتفاقية الجماعية للعمل في تحسين و تنمية هذه الخدمات الاجتماعية ؟

إجمالا يمكن حصر أهم موضوعات الخدمات الاجتماعية كالآتي :

- تسهيل الحياة اليومية للعمال (الفرع الأول)
- تحسين الرفاهية المادية و المعنوية للعمال و أسرهم (الفرع الثاني)

الفرع الأول

تسهيل الحياة اليومية للعمال

بادئ ذي بدء، نذكر أن من صلاحيات لجنة المشاركة ، تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة ، و إذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته ، تحدد اتفاقية تبرم بين

---

[817] المادة 3 من المرسوم 179/82 المعدل و المتمم المشار إليه .

لجنة المشاركة و المستخدم شروط و كيفيات ممارستها و الرقابة [818]، و تمول الخدمات الاجتماعية ،وفق للأحكام القانونية المعمول بها ، من قبل الهيئة المستخدمة ، بمساهمة سنوية ، على أساس 3 % من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات و التعويضات على اختلاف أنواعها ، اعتمادا على حسابات السنة المنصرمة، على أن تخصص نسبة 2%تمويل نشاطات الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة،5, 0 %لعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية في ترقية السكن الاجتماعي، 5, 0 % بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد [819]، وينتفع بالخدمات الاجتماعية العمال والمتقاعدون وأسرهم [820].

أما بخصوص الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة قصد تسهيل الحياة اليومية للعمال ، يمكن إبرازها في خدمات النقل و الإطعام و السكن و مراكز الاستقبال و غيرها لتغطية احتياجات إنسانية لا غنى عنها للعمال بهذه الهيئات المستخدمة ، بحكم موقع و ظروف نشاطها .

استقراء لأحكام الاتفاقيات الجماعية في هذا المجال ، تبين لنا أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية حرصت على تقديم منح مرتبطة بهذا المجال ، مثل منحة النقل ، و هي تعويضات تدفع للعامل عن المصاريف التي ينفقها خلال التنقل من مقر سكنه الاعتيادي إلى مقر عمله ، إذا لم تضمن الهيئة المستخدمة وسائل لنقل عمالها ، يقدر مبلغها حسب المسافات المقطوعة [821].

---

[818] المادة 94 من القانون 11/90 المشار إليه .

[819] المادة 8 من المرسوم 179/82 المشار إليه الممتمة بالمادة 03 من المرسوم 186/94 المشار إليه .

[820] المادة 4 من نفس المرسوم المذكور .

[821] على سبيل المثال ، حددت المادة 161 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو فسنطينة منحة شهرية خاصة بتعويض النقل تمنح لكل عامل يقيم لأبعد من 01 كيلومتر من مكان عمله الاعتيادي , محددة جزافيا وفق جدول معد في هذا الشأن ، أقلها 800 دج بالنسبة للمسافة التي تتراوح بين 01 و 05 كلم ، و اقصاها 1800 دج بالنسبة للمسافة التي تفوق 20كلم.، في حين حددتها المادة 83-8 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر على النحو التالي : أقلها 500دج بالنسبة للمسافة التي تتراوح بين 02 الى 05 كلم و اقصاها 2000دج بالنسبة للمسافة التي تتجاوز30كلم.

كما تشمل أيضا ، منحة الوجبة أو السلة ، و هي عبارة عن تعويض وجباتهم الغذائية في مواقع العمل أو في محلات هيئت لهذا الغرض ، في حالة عدم توفير الهيئة المستخدمة الإطعام لعمالها [822].

الفرع الثاني

تحسين الرفاهية المادية و المعنوية للعمال و أسرهم .

و يتعلق الأمر هنا بالخدمات الاجتماعية التي يمكن القيام بها في مجالات المساعدة الاجتماعية والتكفل بدور الأمومة والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية للعمال وأسرهم كالاستجمام و الاصطياف ، إلى جانب إقامة التعاونيات الاستهلاكية ، و العقارية ، و السكن الاجتماعي ، وما إلى ذلك من مجالات النشاطات الاجتماعية الأخرى ، التي توفر مزيدا من الراحة و الاستقرار للعمال و المتقاعدون و لأسرهم ، تكون مكملة للضمانات و المزايا الاجتماعية المقررة بموجب قوانين التأمينات الاجتماعية و التقاعد .

ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في معالجتها لحق العمال من الضمان الاجتماعي و التقاعد ، إلى التنصيص على بعض المزايا الإضافية ، مثل التقاعد التكميلي ، أو تقديم منحة الإحالة على التقاعد أو منحة نهاية الخدمة ، يستفيد بها كل عامل انتهت علاقة عمله بإحالته على التقاعد ، تحسب على أساس أقدميته في المؤسسة [823] ، كما منحت بعض الاتفاقيات منحة خاصة

[822] اختلفت الاتفاقيات الجماعية في قيمة هذه المنحة ، حددتها المادة 83 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ب 150 دج عن كل يوم ، و حددتها المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ب 200 ، في حين حددتها المادة 167 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر ب 350 دج .

[823] على سبيل المثال ، حددت المادة 178 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو منح متفاوتة النسبة خاصة بالإحالة على التقاعد ، حيث منحت أقلها ب 03 أشهر راتب بعد 5 سنوات عمل في القطاع ، و أكبرها ب 22 شهر راتب تدفع لكل عامل عمل أكثر من 30 سنة بالقطاع .

بوفاة العامل ، تدفع لذوي حقوقه [824]، كما تعرضت بعض الاتفاقيات إلى إنشاء تعاضديه خاصة بالمؤسسة تضمن خدمات تكميلية للضمان الاجتماعي لفائدة المنتسبين لها [825].

الى جانب هذه المزايا و التعويضات الاجتماعية الشبيهة بالتعويضات المقررة بموجب قوانين التأمينات الاجتماعية و التقاعد ، ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى التنصيص على بعض الامتيازات الاجتماعية تمنح لعمالها مثل القروض الاجتماعية الموجهة لبناء أو شراء سكن أو تهيئته ، وحتى لشراء سيارة [826].

الفصل الثالث

الدور التنظيمي للاتفاقية الجماعية

في مجال تحقيق السلم الاجتماعي

خلصنا في الفصلين السابقين من ه ذا الباب إلى أن لاتفاقية العمل الجماعية وظيفة تنظيمية في مجال التشغيل و شروط العمل و ظروفه ، إلا أن ه ذه الوظيفة التنظيمية لا تنحصر فقط في ه ذا المجال ، إذ تبقى لها وظيفة أساسية أخرى ، لا تقل أهمية عما سبق بيانه ، و تتمثل في العمل على توفير المناخ الاجتماعي السلمي الذي يؤدي إلى تحقيق السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة.

---

[824] حددتها المادة 83 فقرة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر بما يعادل أجر 15 شهر عمل تحسب على أساس منحة الوفاة التي يدفعها الضمان الاجتماعي و ترفع إلى ما يعادل أجر 30 شهر عمل إذا كانت الوفاة إثر حادث عمل أو مرض مهني ، و نفس القيمة حددتها المادة 181 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ، و كذلك الحال وفق مقتضيات المادة 180 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر

[825] المادة 131 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[826] المادتان 12 و 133 مكرر من الإتفاق الجماعي رقم 11 المعدل والمتمم للاتفاقية الجماعية الوطنية للشركة الوطنية للتأمين SAA المذكورة.

و في هدا الإطار ، ينظر للاتفاقية الجماعية ، من الناحية الاجتماعية ، على أنها معاهدة صلح أو وثيقة سلام ، وهذه النظرة تظهر بوضوح في عناية الاتفاقية الجماعية بالحقوق الجماعية للعمال ، من خلال ما تقره من أحكام ممارسة الحق النقابي ، و إحلال روح التعاون في إطار العلاقات المهنية و صيغ التشاور و المشاركة لتحقيق التوافق بين مصالح أطراف علاقة العمل (المبحث الأول) ، إلى جانب دلك ، لا تغفل الاتفاقية الجماعية عنايتها بتنظيم سبل وقاية و تجنب ما قد يتخلل علاقات العمل من توترات و اختلافات و نزاعات ، و إيجاد ط رق تسويتها و حلها في حالة و وقوعها ، بما في ذلك ممارسة حق الإضراب (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التنظيم الإتفاقي للحقوق الجماعية للعمال

يمكن للاتفاقية الجماعية العمل ، أن توفر مكملا هاما للتنظيم التشريعي للحقوق الجماعية للعمال، لاسيما فيما يتعلق بممارسة الحق النقابي و الحرية النقابية على مستوى الهيئة المستخدمة (المطلب الأول) ، وفي تنظيم مختلف صيغ التعاون و التشاور و المشاركة في التسيير بما يعمل على استقرار علاقات العمل و يحقق السلم الاجتماعي في العمل (المطلب الثاني) .

المطلب الأول

تنظيم ممارسة الحق النقابي

من منطلق إن إقرار الحق للعمال و أصحاب العمل في التفاوض الجماعي و إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل يرتبط ارتباطا وثيقا بإقرار حقهم في التنظيم النقابي ، و أن تمتعهم بالحق في إنشاء تنظيمات نقابية يختارونها و في الإن ضمام إليها بكل حرية و استقلالية يأتي في مقدمة الشروط الأساسية التي ينبغي توفرها لكي تجري عملية مفاوضة جماعية حقيقية و فعالة تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم ، و في إيجاد اتفاقيات جماعية للعمل تضبط علاقة العمل بين أطرافها بصورة اتفاقية.[827]

و بالنظر للأهمية البالغة للحق النقابي ، التساؤل يطرح حول دور اتفاقية العمل الجماعية في تعزيز و تكريس ممارسة هذا الحق الأساسي؟

برجوعنا إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة ، نسجل أنها لم تغفل تنظم الحق النقابي، وقد تجلى دورها في هذا الصدد في الإقرار الإتفاقي لهدا الحق الأساسي (الفرع الأول)، و في توفير الحماية و التسهيلات النقابية الممنوحة لممارسته الفعالة (الفرع الثاني) .

الفرع الأول

الإقرار و الاعتراف بالحق النقابي .

يعتبر إقرار المشرع الدولي و الوطني للحق النقابي ، من أهم الضمانات القانونية التى تخول العمال و أصحاب العمل تأسيس تنظيمات نقابية من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية (الفقرة الأولى) ، و مع دلك ، حضي الحق النقابي بإقرار و تكريس اتفاقي في أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

الإقرار الدولي و الوطني بالحق النقابي و الحرية النقابية.

---

[827] **تامر محمد سعفان** :أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة إليها، ص255

لقد وقع الاهتمام بالحق النقابي و الحرية النقابية بشكل واضح من طرف المجتمع الدولي في الإعلانات العالمية التي تقر حقوق الإنسان [828] ، و في معايير العمل الدولية ، التي ضبطت في عديد الاتفاقيات الصادرة عنها كيفية ممارسة هدا الحق و أوجه حمايته [829].

كما ساهمت منظمة العمل العربية ، من جهتها ، في تدعيم هدا الحق النقابي بما صدر عنها من اتفاقيات ذات الصلة بالموضوع [830] .

و في ذات الاتجاه، أضحى الحق النقابي في غالبية التشريعات الوطنية المقارنة الحديثة من الحقوق المهنية و الاجتماعية و الأساسية للعمال و لأصحاب العمل ، تكرسه الدساتير ، و تنظم و تضبط آليات و إجراءات ممارسته القوانين ، و هي الصيغة التي اعتمدتها الجزائر في مختلف الدساتير و القوانين المتعاقبة ، لاسيما الأخيرة منها ، والتي لم تقف عند الاعتراف و الإقرار بالحق النقابي بل أخذت و لأول مرة ، بمبدأ التعددية النقابية .

---

[828] في هدا الشأن ، جاء في الفقرة 4 من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948/12/10على أنه : " لكل شخص الحق في أن ينشئ و ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته "، إلى جانب دلك ، يشكل صدور العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية ، و كدا العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الثقافية عام 1966 من أهم المرجعات القانونية التي أقرها المجتمع الدولي دفاعا عن قضايا الحرية وحقوق الإنسان والحقوق النقابية و تأسيس النقابات و الإنضمام إليها.

راجع في هذا الصدد: **عبد المجيد صغير بيرم** : رسالة سابق الإشارة إليها ، ص11-12

[829]- بلغ اهتمام منظمة العمل الدولية بدعم و احترام الحرية النقابية ، إن ورد النص على كفالة الحرية النقابية في مقدمة ميثاق المنظمة وفي دستورها، ففي ديباجة الدستور، تم التأكيد ،على مبدأ الحرية النقابية باعتباره ركن أساسي من أركان العدالة الاجتماعية التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها . هدا ونشير أن المعايير الهامة الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال قد وردت بشكل أساسي في الاتفاقيتين تحت رقم ي87 و 98، اللتين تتضمنان أحكاما جوهرية ذات تطبيق عام من حيث الزمان و المكان. راجع في هذا الصدد: عدنان خليل التلاوي : مرجع سابق ص278.

[830] الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات و الحقوق النقابية و كذلك الاتفاقية رقم11 لسنة 1979 بشأن المفاوضات الجماعية

وفي هدا الصدد ، كرس دستور 1989، مثل دستور 1996 الحق النقابي، معترفا به لجميع العمال [831]، وجاء قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم مجسدا للمبادئ الأساسية التالية:

– الحرية في تأسيس التنظيمات النقابية ، بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية النقابية [832].

– حرية الانتساب و عدم الانتساب إلى التنظيمات النقابية، وكذلك حرية الانسحاب منها[833].

– حرية و حق الإدارة و التنظيم، باعتبار النقابة منظمة قانونية مستقلة خولها القانون تحديد نظامها الهيكلي و الإداري [834].

– حق التفاوض الجماعي و تمثيل العمال في الاتفاقيات الجماعية للعمل [835] ، وفي المشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها [836] .

– حق المنظمات النقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بها في الانخراط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها .

الفقرة الثانية

الإقرار الإتفاقي للحق النقابي

يقوم اختصاص الاتفاقية الجماعية للعمل المجال الحق النقابي على التفويض الصريح الذي يمكن استخلاصه بشكل واضح من مقتضيات المادة 120 من القانون 11/90 المشار إليه ، عندما

---

[831] المادة 56 من دستور 1996.

[832] المادة 2 من القانون 14/90 المشار إليه.

[833] المادة 3 من نفس القانون.

[834] المادة 21 فقرة 1 و 6 من نفس القانون .

[835] المادة 16 المعدلة بموجب القانون 30/91 المؤرخ في 21 /1991/12 وكذلك المادة 38 فقرة 02 من نفس القانون

[836] المادة 38 فقرة 3 من نفس القانون المعدلة بموجب القانون 30.90 المذكور.

أوردت هذه المادة ، أن ممارسة الحق النقابي من بين العناصر التي تعالجها خصوصا الاتفاقية الجماعية للعمل [837].

هذا و يأتي الدور الإتفاقي في وضع الأحكام المنظمة لممارسة الحق النقابي كإطار تكميلي للتنظيم التشريعي بما يتفق و أحكام النظام العام المطلق الواردة في القوانين ، بمعنى، عدم المساس بالحقوق و الامتيازات التي أقرتها القوانين للعمال بالشكل الذي ينقص منها أو يضر بها.[838]

من الناحية العملية ، تؤكد الأطراف المتعاقدة في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، التي تم اعتمادها في هذا البحـث ، التزامها بالحقوق النقابية مكرسة بذلك الحقوق و الحريات النقابية وفق ما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي [839] ، و من ثم ، تكون هذه الاتفاقيات قد نسخت ما ورد بالتشريع المعمول به في هذا المجال [840]

و هكذا، تضمنت مختلف الاتفاقيات الجماعية أهم الالتزامات المتعلقة بالحقوق و الحريات النقابية ، نذكر منها الالتزام باحترام حق العمال من جهة ، وحق أصحاب العمل من جهة أخرى ، في تكوين تنظيمات نقابية من أجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية و الاقتصادية [841]، احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال في التوظيف و تسيير العمل و توزيعه و الترقية و التكوين المهني والأجر ومختلف الامتيازات الاجتماعية ، والقائم على أساس الانتماء إلى منظمة

---

[837] كما هو الحال في قانون العمل الفرنسي الذي ينص في مادته L135-5 على أن الأحكام الخاصة بكيفيات ممارسة الحقوق النقابية و الحرية النقابية و حق العمال في التعبير من المجالات التي تعالجها و تنظمها الاتفاقيات الجماعية للعمل . و كذلك الحال بالنسبة لــ:

– قانون العمل التونسي الذي خص الاتفاقيات القطاعية بالتنظيم الوجوبي للحرية النقابية و حرية الرأي بموجب الفصل 42 من مجلة الشغل .

– قانون العمل المغربي الذي ينص على التسهيلات النقابية بموجب المادة 105 فقرة 1 من مدونة الشغل .

[838] المقتضيات الواردة بالمادتين 136 و 137 من القانون 11/90 المشار إليه .

[839] المادة 7 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و المادة 325 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، و المواد من 3 إلى 6 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق، و المادة 15 من الاتفاقية الجماعية الوطنية لشركة الوطنية للتأمين ، و كذلك الأحكام الواردة بالمادتين 184 و 185 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[840] المادة 7 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[841] المادة 7 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

نقابية أو عدم الانتماء إليها [842]، و كذلك ، احترام حق الانخراط بحرية و الانتماء إلى التنظيم النقابي الذي يختار.[843]

الفرع الثاني

الحماية و التسهيلات النقابية

ويتعلق الأمر هنا بالحماية المقررة للممثلين النقابيين ،والمنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل(الفقرة الأولى)، والتسهيلات النقابية التي تقتضيها متطلبات ممارسة ه ذه المهمة (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

الحماية الاتفاقية للممثلين النقابيين

من المسائل الهامة التي يتوقف عليها فعالية العمل النقابي ، و يقاس بها ، مدى ما تكفله القوانين للمثليين النقابين من حماية مما قد يتخذه ضدهم صاحب العمل من إجراءات و عقوبات بسبب قيامهم بممارسة واجباتهم.

و من جهتها، تحرص غالبية اتفاقيات العمل الجماعية في تنظيمها للحقوق و الحريات النقابية ، على إقرار أحكام خاصة لحماية الممثلين النقابيين ، و تؤكد التزام الهيئة المستخدمة باحترام كافة مظاهر و تدابير الحماية القانونية المقررة .

و في هذا الصدد، تن ص غالبية الاتفاقيات الجماعية على الحماية التي يتمتع بها الممثل النقابي، من خلال مقتضيات عديدة، نورد أهمها كما يلي:

– التزام الهيئة المستخدمة باحترام الممارسة الحرة للحق النقابي ، و تتعهد بعدم ممارسة أي شكل من أشكال الضغوط و التهديدات [844]، أو إقامة أي تمييز بين العمال بسبب الانتماء النقابي أو

[842] المادة 12 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة و المادة 7 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و كذلك المادة 4 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[843] المادة 184 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

ممارستهم للنشاط النقابي ، و خاصة عند التشغيل أو تنظيم و توزيع العمل و التكوين المهني، و الترقية، و عند تحديد الأجور و المكافآت و المنح الاجتماعية [845].

– منع توقيع عقوبات التسريح أو التحويل ، أو أية عقوبة تأديبية أخرى مهما كانت طبيعتها ، ضد أي مندوب نقابي ، بسبب نشاطاته النقابية ، أما في حالة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض ، فتكون من اختصاص التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه الممثل النقابي [846].

– إن هذا الحكم الخاص ، بمنع تأديب الممثل النقابي بسبب نشاطه النقابي ، لا ينفي سلطة صاحب العمل ، في تأديب العامل الذي يخل بالتزاماته المهنية ، حتى بالنسبة للممثل النقابي ، طالما لم يقع هدا الإجراء بسبب نشاطه النقابي، و جاء مطابقا للأحكام القانونية السارية .

ذلك أن الممثل النقابي ، أثناء ممارسة نشاطاته المهنية ، يخضع لأحكام التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل ، وفي حالة إخلاله بالأحكام القانونية المقررة ، يمكن للهيئة المستخدمة أن تتخذ إجراء تأديبيا ضده ، مع ضرورة الإعلام المسبق للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها [847] .

– إن كل تسريح للممثل النقابي لا يراعى الأحكام القانونية المعمول بها يعد باطلا و عديم الأثر ، و يعاد إدماج المعني في منصب عمله و ترجع له حقوقه ، بأمر من مفتشية العمل بعد أن تثبت

---

[844] و هو المبدأ الذي تنص عليه المادة 51 من القانون 14/90 المشار إليه ، و الذي نسخته عديد الاتفاقيات الجماعية نذكر منها ، المادة 7 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، و المادة 184 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر ، و المادة 8 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[845] وهو المبدأ الذي تنص عليه المادة 50 من القانون 14/90 المذكور، والذي نسخته عديد الاتفاقيات ، نذكر منها، المادة 13 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة، والمادة 196 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر ، وكلك المادة 7 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[846] و هو المبدأ الذي تنص عليه المادة 53 و المادة 53 مكرر من نفس القانون 14/90 و المادة 113 من القانون 11/90 و الذي نسخته عديد الاتفاقيات الجماعية نذكر منها المادة 14 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و المادة 199 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

وتجدر الاشارة الى أن المادة 9 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ذهبت الى انه: " عندما يلاحظ تقصير في ممارسة الحق النقابي، تسعى كل من مديرية الشركة والمنظمة النقابية المعنية إلى تحديد الوقائع وحل الحالات المتنازع فيها بالتراضي قبل اللجوء إلى أي إجراء خارجي".

[847] و هو المبدأ الذي تنص عليه الأحكام الواردة بالمادتين 54 و 55 من القانون 14/90 المشار إليه ، و قد نسخته عديد الاتفاقيات الجماعية نذكر منها : – المادة 200 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر

– المادة 23 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

– المادة 20 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

المخالفة التي ارتكبتها الهيئة المستخدمة في حقه [848] ، وهذا ما أقرة المشرع صراحة في القانون 11/90 المشار إليه [849] ، و جسده القضاء في عديد الأحكام الصادرة عنه [850] .

- إن الحماية التي يتمتع بها الممثل النقابي ، تبقى قائم ــة و يستفيد منها خلال السنة التي تعقب انتهــاء مهمته النقابيـــــة [851].

الفقرة الثانية

التسهيلات النقابية

في إطار العمل النقابي و تمكين الممثلين النقابيين من الظروف الملائمة للإطلاع بمهامهم وواجباتهم النقابية على أحسن وجه ، تضمنت غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة العديد من الأحكام المتعلقة بالتسهيلات النقابية ، وتقريبا هي نفس الأحكام المقررة في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، لا سيما تلك التي يضمنها للمندوبين النقابيين ، و المنصوص عليها في المواد 46 إلى 48 منه.

و في هذا الشأن ، تشير عديد الاتفاقيات الجماعية إلى إلتزام الهيئة المستخدمة بتوفير جملة من التسهيلات و الوسائل و الإمكانيات المادية للنقابة التمثيلية على مستوى المؤسسة ، و التي تقتضيها

---

[848] المادة 14 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و المادتين 331 و 332 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك و المواد من 14 من للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق .

[849] المادة 56 من القانون 14/90 المشار إليه المتممة بموجب المادة 7 من الأمر 12/96 المشار إليه .

[850] نذكر في هذا الصدد:

- القرار رقم 581883 بتاريخ 2010/03/04 الصادر عن المحكمة العليا في قضية مدير بنك الجزائر ضد (أ- ي)، و الذي قضى بأن كل اجراء تأديبي متخذ في حق مندوب نقابي بدون مراعاة الاجراءات القانونية يعد باطلا و عديم الأثر، و أكد على ضرورة احترام أحكام المواد 52،54 و 56 من القانون 11/90 المذكور، و المنشوربالمجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2010 ، ص 377-380 .

- القرار رقم 162693 بتاريخ 1998/11/09 الصادر عن المحكمة العليا ، و الذي نقض الحكم المطعون فيه لإخلاله بأحكام المادتين 54 و 55 من القانون 14/90 المشار إليه .

أورده **عبد السلام ديب** : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، مرجع سابق ، ص 230 .

[851] و هي الحماية المنصوص عليها في المادة 57 من القانون 14/90 المشار إليه و التي نسختها عديد الاتفاقيات الجماعية نذكر منها المادة 14 فقرة 5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و المادة 202 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و كذلك وكلك المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق.

متطلبات ممارسة كافة أوجه نشاطها، نذكر أهمها في شروط و قواعد انتداب المندوبين النقابيين قصد ممارسة لمدة محددة ، وظائف الدائم في خدمة التنظيم الذي ينتمون إليه ، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو منصب مماثل أو أعلى ، عند انتهاءهذه المدة [852]، و تنظيم حالات الغياب بسبب النشاطات النقابية و الحقوق المرتبة عنها [853] ، لاسيما في حالة انتخابهم لمهلة تمثيلية قيادية في النقابة ذات التمثيل القطاعي أو الوطني[854] .

إلى جانب ذلك ، اهتمت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل بالحضور النقابي للمثليين النقابيين بالمؤسسة وما يتطلبه من وسائل مادية لممارسة مهامهم و نشاطاتهم النقابية ، حيث أكدت هذه الاتفاقيات على الالتزام بالأحكام القانونية المق ررة في هذا المجال ، و أجمعت على التزام الهيئة المستخدمة بتوفير الوسائل المادية و الأدوات الضرورية لعقد الاجتماعات والنشر ولوحات الإعلانات[855] ، بما في ذلك ، وضع تحت تصرف المنظمة النقابية التي تضم أكثر من 150 عضو محلات ملائمة لتأدية مهامها و نشاطاتها [856].

و يستتبع تمتع التنظيم النقابي بالحقوق و الامتيازات و التسهيلات المذكورة ، تحمله التزامات الملقاة على عاتقه أثناء ممارسته مهامه و نشاطاته بالمؤسسة ، إذ تعرضت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى واجب التقيد باحترام الأحكام القانونية و التنظيمة و الاتفاقية السارية

---

[852] المادة 15 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و المادة 25 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[853] – المادة 13 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

- المواد 16 ،17 ،و 18 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[854] المادة 110 من الاتفاقية الاطارية الوطنية لمؤسسات القطاع الخاص ، و كذلك المادة 336 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[855] و هذا أحد الإلتزامات الواجبة على كل مؤسسة بالنسبة للمنظمات النقابية التمثيلية ، نص عليها المشرع في المادة 48 المعدلة بموجب قانون 30/91 المشار إليه ، و جسدته عديد الاتفاقيات الجماعية نذكر منها : – المادة 21 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

– المادة 20 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

– المادة 12 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و التي أوردت الشروط العملية التي يجب أن تتم في إطارها لصق الاعلانات النقابية بالمؤسسة .

[856] – المادة 194 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

– المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

– كما أضافت المادة 17 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة إلتزام المؤسسة بتوفير أمانة ، و وسائل النقل و هاتف و فاكس تحت تصرف النقابة .

المفعول، سواء عند تنظيم كيفيات و إجراءات جمع الاشتراكات النقابية [857]، أو عند تنظيم كيفيات إعلام العمال بكل المعلومات المتعلقة بنشاطها النقابي من خلال عمليات الإعلانات و توزيع المنشورات النقابية التي يلجأ إليها في هذا الصدد [858].

المطلب الثاني

التعاون و المشاركة العمالية

لا يقتصر التمثيل الجماعي للعمال و الدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة على التمثيل النقابي، إنما يوجد إلى جانبه، التمثيل الانتخابي للعمال في مختلف أطر التعاون والتشاور و المشاركة في تسيير و إدارة المؤسسة .

هذه المشاركة العمالية ، أقرها المشرع الجزائري ، على غرار التشريعات المقارنة الحديثة ، و خصها بالباب الخامس من القانون 11/90 المشار إليه ، و الذي بين و ضبط كيفيات ممارستها و التسهيلات و الحماية المناسبة لها .

و التساؤل الذي نود طرحه في هذا السياق، عما إذا كان لاتفاقية العمل الجماعية وظيفة في وضع و ترسيخ قواعد تنظم أطر مشاركة و تعاون العمال مع المستخدم في تسيير و إدارة المؤسسة ؟

تساؤل سنحاول الاجابة عنه من خلال الفرعين التاليين :

الفرع الأول: التحديد العضوي لأجهزة المشاركة العمالية

الفرع الثاني: التحديد الوظيفي لأجهزة المشاركة العمالية

الفرع الأول

---

[857] – المادة 189 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و المادة 12 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[858] المادة 18 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ، المادة 328 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، و كذلك المادة 12 فقرة 3 و 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

التحديد العضوي لأجهزة المشاركة العمالية

و يتعلق الأمر هنا بالإقرار القانوني بحق مشاركة العمال في التسيير ، و الذي يتم في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي العمال وعن طريق لجنة المشاركة .

بادئ ذي البدء ، نشير إلى أن المشاركة العمالية في إتخاد القرارات الخاصة بقضايا العمل و الإنتاج تعتبر صيغة متقدمة من تطورات علاقات العمل في اتجاه إحراز العمال دورا فاعلا مشاركا في العمل الاقتصادي ، ففي ظل سيادة المفهوم التقليدي و الفردي للمؤسسة في مجال علاقات العمل لم يكن المجال متاحا للمشاركة العمالية في الإدارة التسيير، حيث كانت المؤسسة الاقتصادية لا تعدو أن تكون سوى مكان الإنتاج، تتحدد داخلها العلاقات القانونية بين الأطراف عن طريق أساسيين غير قابلين للانفصال ، وهما حق الملكية و العقد[859].

ووفقا لهذا التصور يكون لصاحب حق الملكية سيادة مطلقة على ما يملك فيستقل بإدارته و ثماره، وله سيطرة على العمال الذين يستخدمهم، وبذلك تتحقق صيغة وضع العمل في خدمة رأس المال. [860]

أما في المفهوم الحديث للمؤسسة ، و هو المفهوم التنظيمي أو المؤسساتي ، فإن المؤسسة ، في مجال علاقات العمل لم تعد مكانا للتعارض بين مصالح العمال و أصحاب العمل، إنما هي بمثابة كيان أو جماعة منظمة ترتبط بين رئيسها و أعضائها علاقات أشبه ما تكون بتلك التي تقوم في العائلة أوفي المجتمع السياسي ، و تعتمد في عملها على وسائل مادية لتحقيق هدف مشترك[861] .

وفي هذا السياق يرى البعض [862]، أن القول بوجود مصالح مشتركة لأفراد كل من الطرفين ، العمال و أصحاب العمل ، يمكن تحقيقها على نحـــو تراع ى فيه هذه المصالح بالتوافق بين الطرفين، قد قاد إلى الإقرار بصيغ مؤسسية للمشاركة و الحوار و التشاور بين هذين الطرفين ثنائيا، على مستوى المؤسسة، أو القطاع المهني، و أحيانا ثلاثيا، بإضافة الدولة إليهما كطرق

---

[859] **JEAN CLAUDE JAVILLIER**: OP.CIT , P149-150.

[860] **يوسف إلياس** : علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مرجع سابق ، ص 37 .

[861] **راشد راشد:** مرجع سابق ، ص 151 ، 152 .

[862] –**يوسف إلياس** : أزمة قانون العمل المعاصر ، مرجع سابق ، ص 206

للحوار و التشاور على المستوى الوطني أوالمهني، لبلورة مواقف مشتركة من القضايا ذات الصلة بمصالح الشركاء التي يدور الحوار بشأنها .

اللافت من خلال هذه الإشارة المتقدمة ، أن من مظاهر تأثير المفهوم الحديث للمؤسسة على القانون الوضعي، المشاركة العمالية في التسيير.

ولهذا، لقيت المشاركة العمالية بصيغها و أشكالها المتعددة عناية و اهتمام في معايير منظمة العمل الدولية [863]، وفي التشريعات الوطنية الحديثة، وهي العناية التي لم يغفل عنها المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة.

و في هذا الصدد، يكفي أن نشير أن فلسفة التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد قامت على مبدأ مشاركة العمال في تسيير المؤسسة . بالإضافة إلى دورهم في الإنتاج ، و هذه المشاركة تتم عبر مجلس العمال المنتخب [864]، والذي يعود له اختصاص مشاركة الأجهزة الإدارية في تسيير شؤون المؤسسة الاقتصادية[865].

كما نسجل ، أن المشرع في القانون 11/90 المشار إليه ، نص طرحه على حق العمال في المشاركة في التسيير ، حيث قرر بموجب المادة 91 منه ، أن تتم هذه المشاركة العمالية بواسطة مندوبين على مستوى كل عمل متميز يحتوي على عشرين عاملا على الأقل ، أو بواسطة لجنة مشاركة في مستوى مقر الهيئة المستخدمة . و هو ما أكدته بعض اتفاقيات العمل الجماعية[866]

---

[863] بالنسبة للحوار على مستوى المؤسسة نذكر :
– التوصية رقم 94 لسنة 1952 بشأن التشاور و التعاون بين أصحاب العمل و العمال على مستوى المنشأة .
– التوصية رقم 129 لسنة 1967 بشأن الاتصالات بين الإدارة و العمال داخل المنشأة .
أما بالنسبة للحوار على المستوى المهني و الإقليمي نذكر :
- التوصية رقم 113 لسنة 1960 بشأن التشاور و التعاون بين السلطات العامة و بين منظمات أصحاب العمل و العمال .
- إتفاقية رقم 150 لسنة 1978 بشأن إدارة العمل .

[864] المادة 19 من الأمر 75/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات المشار إليه .

[865] المادتان 28–29 من الأمر المذكور .

[866] نذكر على سبيل المثال المواد من 24الى 30 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

الفرع الثاني

التحديد الوظيفي لأجهزة المشاركة العمالية .

و يتعلق الأمر هنا بتبيان المهام و الصلاحيات الموكلة للعمال في إطار ممارسة حق المشاركة (الفقرة الأولى)، إلى جانب التسهيلات و الحماية المناسبة لذلك (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

صلاحيات أجهزة المشاركة العمالية

بتفحص أحكام الفصل الثاني من الباب الخامس من القانون 11/90 المشار إليه ، نتبين من خلالها ، أن المشرع منح أجهزة المشاركة العمالية صلاحيات ، جاءت على النحو التالي :

- بالنسبة لمندوبي العمال ، لم يبين المشرع صلاحياتهم، و اكتفى بالذكر في المادة 96 من القانون 11/90 المشار إليه ، أن في أماكن العمل المنفصلة ، يمارس مندوبو العمال صلاحيات مجلس المساهمة و تحت رقابته ، لذلك، لم تغفل بعض الاتفاقيات الجماعية تحديد بعض هذه الصلاحيات [867].

- بالنسبة للجنة المشاركة ، بالرجوع إلى المادة 94 من نفس القانون 11/90 المذكور ، نلاحظ ان لها صلاحيات متعددة و متنوعة ، في مسائل اجتماعية و مهنية ، و في مسائل اقتصادية و مالية ، و نفس الصلاحيات أكت عليها بعض الاتفاقيات الجماعية[868].

---

[867] على سبيل المثال ، حسب المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ، يتم استشارة مندوبي العمال على مستوى الوحدات قبل أخذ القرارات التي تخص تسيير العمال من طرف مدير الوحدة فيما يتعلق بـــ: * التنقيل، الترقية والتدرج.

- منح ميداليات العمل.
- الانتداب والإحالة على الاستيداع.
- التكوين.

ويجب عليهم إبداء الرأي في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار، بعد فوات هذا الأجل يعتبر الرأي مكتسبا، كما تضيف المادة 28.من نفس الاتفاقية، انه يمكن لمندوبي العمال تشكيل لجنة المستخدمين والتكوين لممارسة هذه الصلاحيات

[868] المادة 25 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

و ما تجدر الإشارة إليه في هدا الصدد ، أن اتساع مجال صلاحيات اللجنة يميزه هيمنة الطابع الإعلامي و الاستشاري الذي لا يتجاوز إبداء الرأي ، و قد يقتصر على مجرد الإحاطة أو العلم .

فمن ناحية، تتلقى لجنة المشاركة المعلومات التي يخطرها بها صاحب العمل كل ثلاث أشهر على الأقل ، و المتعلقة بتطوير الإنتاج و الإنتاجية ، و هيكل الشغل ، نسبة التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية ، و تطبيق النظام الداخلي .

كما تضطلع اللجنة ، على الكشوفات المالية للمؤسسة ، كحصيلات و حسابات الاستغلال و حسابات الأرباح و الخسائر .

و تتكفل اللجنة أيضا ، بمهمة إعلام العمال بكافة المسائل المتعلقة بعلاقات العمل ، ماعدا أساليب الصنع وما يقتضيه السر المهني .

و من ناحية أخرى، تبدي اللجنة رأيها قبل تنفيذ الهيئة المستخدمة القرارات المتعلقة بـــــ:

- المخططات السنوية و حصيلة تنفيذها .

- تنظيم العمل.

- مشاريع إعادة الهيكلة

- مخططات التكوين المهني و تجديد المعارف و تحسين المستوى .

- نماذج عقود العمل و التكوين و التمهين .

- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

و تتمتع اللجنة بسلطة مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

و أخيرا، يبقى للجنة وظيفة أساسية ، وهي تسيير الخدمات الاجتماعية، إلا إذا أسندت هذه المهمة للمستخدم بعد موافقته ، على أن تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة و المستخدم تبين شروط و كيفيات ممارستها و الرقابة .

الفقرة الثانية

التسهيلات و الحماية

ما من شك فيه، ان إقرار المشرع بصلاحيات متعددة و متنوعة لأجهزة المشاركة العمالية يلقى على عاتق الهيئة المستخدمة التزامات تتعلق بتوفير التسهيلات اللازمة لتسيير إ عمال أجهزة المشاركة العمالية .

لم يغفل المشرع هذه المسألة ، حيث امتدت عنايته بأجهزة المشاركة ، إلى التنصيص في القانون 11/90 المشار إليه ، على أن تضع الهيئة المستخدمة تحت تصرف لجنة المشاركة و مندوبي العمال كافة الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم و انجاز أعمالهم [869] ، و أن تمنح الوقت الكافي لمباشرة وظائفهم و نشاطاتهم، إلى جانب الحقوق المرتبطة بها [870].

و ما تجدر الملاحظة إليه، في ضوء هذا التحديد القانوني الدقيق لصلاحيات أجهزة المشاركة العمالية ، أن غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لم تتعرض كلية لهذا الموضوع، في حين تلك الاتفاقيات التي تعرضت للموضوع إكتفت إما بنسخ نفس الأحكام الواردة في القانون 11/90 المشار إليه [871]، و إما بالإحالة في تحديد صلاحيات أجهزة المشاركة إلى النصوص التشريعية المعمول بها [872] ، من ثم ، فإن هذه الاتفاقيات ، لم تأتي بأحكام جديدة مكملة للأحكام التشريعية المقررة في هذا المجال.

---

[869] المواد من 109 إلى 111 من القانون 11/90 المشار إليه .

[870] المادتان 106 و 112 من القانون نفسه .

[871] المادة 28 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة و المادتين 203 و 204 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و كذلك المادة 30 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

[872] المادة 75 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

المبحث الثاني

التنظيم الإتفاقي لطرق الوقاية من نزاعات العمل

و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

سنتناول في هذا المبحث إحدى خصوصيات الاتفاقية الجماعية للعمل ، وإحدى وظائفها الجوهرية التي تسعى لتحقيقها ، و يتعلق الأمر بوظيفة السلم الاجتماعي داخل الهيئات المستخدمة ، حتى عدها البعض " وثيقة للسلام " [873] ، أو معاهدة سلام في الظروف العادية ، بل و حتى في الظروف غير العادية [874]، فالقواعد الاتفاقية تحافظ على توازن العلاقات الاجتماعية داخل نطاق العمل ، بين الشركاء الاجتماعيين ، و تبرز حالة من التفاهم و الرضا و الإتفاق حول مسائل معينة حددت مضامينها في اتفاقات أو اتفاقيات جماعية للعمل [875].

علاوة على ذلك ، تسعى الاتفاقية الجماعية للعمل لمواجهة نزاعات العمل بنوعيها الفردية و الجماعية ، إما عن طريق الطرق الوقائية ، أو بالطرق العلاجية بتسويتها و حلها في مختلف مراحلها، إلى جانب اهتمامها بتنظيم وسائل الضغط القانونية، و نقصد بذلك ممارسة حق الإضراب.

وقوفا عند هذا الموضوع ، قسم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين :

---

[873] **محمود جمال الدين زكي**: المرجع السابق، ص754

[874] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 252.

[875] **عدنان العابد:** مرجع سابق ، ص42–43 .

- المطلب الأول: تنظم طرق الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها.

- المطلب الثاني : تنظم كيفيات ممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول

تنظم طرق الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها

بادئ ذي البدء، نشير أن إمكانية وقوع النزاعات في العمل وضعية لا مفر منها ، بحيث لا يمكن تجاهلها و لا إنكارها ، وهي ظاهرة عالمية ، نجدها في كل دول العالم ، بغض النظر عن النظام السياسي و الاقتصادي السائد فيها [876].

و لما كان أمر حدوثها مسألة متوقعة بل و حتمية ، تبعا لتميز علاقات العمل بصبغتها النزاعية، حيث تقوم على وجود طرفين اجتماعيين ، العمال من جهة ، و أصحاب العمل من جهة ثانية ، و لكل واحد من الطرفين مصالح و أهداف متعارضة و متناقضة ، حتمت الحاجة إلى طرق لمواجهتها و تنظيم إجراءات حلها و تسويتها .

في هذا الإطار ، كان للمشرع الدور الأساسي في تنظيم هذه المسألة ، في اتجاه تحقيق التوازن الضروري بين مختلف الأطراف المهنية و المحافظة على استقرار علاقات العمل و السلم الاجتماعي ، و إدراكا منه للانعكاسات و الآثار الخطيرة لتوتر العلاقات المهنية على المستويات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية ، فقد عمل على وضع الطرق الكفيلة للوقاية من هذه النزاعات و تسويتها .

غير أن تنظيم طرق الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها ، مهمة لا تقتصر على تدخل المشرع ، بنظام قانوني محدد ، إذ يوجد إلى جانب ذلك ، تدخل أطراف علاقة العمل ، بالتنظيم

---

[876] **رشيد واضح** : منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، مرجع سابق ،ص8-9

الإتفاقي ، وهو في نظر البعض [877] ، الاتجاه الأمثل لما يتضمنه من رغبه الأطراف الحقيقية في تجنب الوسائل العنيفة و ما ينتج عنها من أثار سلبية .

و لعل أبرز المظاهر التي تجعل من الاتفاقية الجماعية للعمل أداة لتحقيق السلم الاجتماعي ، كونها وسيلة مثلى لترسيخ الاستقرار داخل الهيئة المستخدمة ، نظرا لتضمنها إجراءات و طرق حل النزاعات ، وذلك عبر تنظيم هذه الطرق مما يساهم في إقرار سلم اجتماعي و تفادي تأزم الأوضاع داخل المؤسسة [878].

في ضوء ما تقدم ، نبرز وظيفة الاتفاقية الجماعية في تنظيم طرق وقاية نزاعات العمل الفردية و تسويتها في الفرع الأول ، و نخصص الفرع الثاني إلى وظيفتها في العمل وقاية نزاعات العمل الجماعية و تسويتها .

الفرع الأول

تنظيم طرق وقاية نزاعات العمل الفردية و تسويتها

يأتي وضع طرق خاصة تنفرد بوقاية النزاعات الفردية في العمل و تسويتها ، تختلف عن تلك المطبقة في وقاية و تسوية النزاعات الجماعية في العمل ، توجه تأخذ به غالبية قوانين العمل المقارنة ، و ذات التوجه يأخذه القانون الجزائري ، إذ ينفرد القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل ، وفق ما يتلاءم و طبيعة و مضمون هذا النوع من النزاعات ، تقتضي وضع أنظمة و طرق خاصة لتسويتها .

و لذا، في بيان دور الاتفاقية الجماعية للعمل في تسوية هذا النوع من النزاعات ، تجدر الإشارة أولا ، لتحديد مفهوم وطبيعة هذه النزاعات الفردية في العمل ، و التي تخضع لطرق التسوية (الفقرة الأولى) ، و ثانيا، بيان مساهمة و دور الاتفاقية الجماعية للعمل في تنظيمها لطرق تسوية هذه النزاعات (الفقرة الثانية)

---

[877] **تامر محمد سعفان** : أطروحة دكتوراه، سابق الإشارة اليها ، ص201

[878] **عبد الصمد المناني** : رسالة سابق الإشارة اليها ص148-149

الفقرة الأولى

مفهوم و طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الودية

استنادا إلى أحكام القانون 04/90 المشار اليه ، و إلى الأحكام الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل، فإن مجال اختصاص طرق التسوية الودية الخاصة بنزاعات العمل الفردية محددة بتوافر شرطين متكاملين وهما:

- أن نكون بصدد نزاع فردي في العمل (أ).

- أن يكون موضوع هذا النزاع لا يتعلق بخرق القواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي (ب)

أ : الصبغة الفردية لنزاع العمل

باعتبار أن اختصاص أجهزة التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية محدد، فإن جميع النزاعات التى ليست لها صفة فردية لا تدخل ضمن مجال اختصاصها ، وبالتالي، فليس هناك ما يستدعي التسوية الودية لهذه النزاعات في إطار الطرق المنصوص عليها في القانون المنظم لطرق تسوية نزاعات العمل الفردية ، وكذلك الحال في الاتفاقيات الجماعية للعمل .

وعليه ، يقتضى الأمر تحديد النزاعات الفردية و تميزها عن النزاعات الجماعية للعمل .

وبرجوعنا إلى نص المادة الثانية من القانون 04/90 المشارإليه[879]، يبدو و أن النزاع الفردي للعمل يتحدد بناء على ثلاثة معايير أساسية ، فمن ناحية أولى ، يقع الاستناد الى صفة الأطراف ،

[879] – تنص المادة 2 من القانون 11/90 المشار إليه على أنه:"يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل قائم بين العامل الأجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين أذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة" ، و بنفس الصيغة عرفته الفقرة 1 من المادة 238 من الاتفاقية

بحيث يكون النزاع فرديا ، إذا كان قائما بين العامل الأجير من جهة ، و الهيئة المستخدمة من جهة ثانية.

ومن ناحية ثانية، يقع الاستناد إلى موضوع النزاع بحيث ينحصر النزاع الفردي في الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي تربط الطرفين بموجب علاقة العمل ، هذه الأخيرة ، تنشأ كقاعدة عامة بعقد غير محدد المدة [880]، واستثناء بعقد محدد المدة[881] .

و من ناحية ثالثة ، لا ينتقل الخلاف الفردي في العمل إلى نزاع فردي في العمل إلا بعد فشل تسويته داخل الهيئة المستخدمة، وبالتالي ، تنتفي صفة النزاع على كل خلاف فردي في العمل تم حله في إطار طرق التسوية الداخلية على مستوى المؤسسة ، أي عن طريق أسلوب التظلم و المصالحة الداخلية كما سنرى لاحقا .

و يبدو أن الاستناد إلى هذا الأساس الأخير ، مستهدفا للنقد ، يصعب تقبله، فهو من ناحية، لا يبين لنا طبيعة الخلاف الذي يسوى داخل الهيئة المستخدمة ، ومن ناحية أخري ، لا يبين لنا الفرق بين الخلاف الذي يحل عبر طرق الداخلية على مستوى المؤسسة ، وذلك الخلاف الذي يحل عبر طرق خارجية للمصالحة على مستوى مفتشيه العمل .الأمر الذي دفع البعض إلى اعتبار عبارة" إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة " عبارة لا معنى زائدة ، ولا معنى ولا ضرورة لها [882]، و أن هذا التعريف التشريعي قاصر في أداء المفهوم الحقيقي للنزاع الفردي [883].

و نخلص في الأخير، أن الطابع الفردي الذي يتميز به النزاع الفردي في العمل، هو معيار جوهري في تحديد طبيعة هذا النزاع، لينصب موضوعه على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق أحد طرفي علاقة العمل لالتزام من الالتزامات القانونية أو التعاقدية بما يمس الحق من حقوق

الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق، حيث نصت على أنه :"يعتبر نزاعا فرديا، كل نزاع في العمل بين العامل والشركة، حول تطبيق بند من بنود عقد العمل الذي يربط الطرفين ولم يتم تسويته في إطار إجراءات التنظيم الداخلي.".

[880] المادة 11 من القانون 11/90 المذكزر .

[881] المادة 12 من نفس القانون .

[882] **أحمية سليمان**: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق ، ص 385

[883] **عجة الجيلالي** : مرجع سابق ص 200.

الطرف الثاني، فيلحق ضررا يجبره من جراء ذلك اتخاذ التدابير و الإجراءات الـلازمة لحمل موقع الخرق على تنفيذ التزاماته، وذلك بإتباع الطرق و الإجراءات المنصوص عليها لهذا الغرض [884].

ب – طبيعة النزاع الفردي في العمل الذي يخضع للتسوية الودية :

بالرجوع الى الأحكام الواردة في القانون 04/90 المشار إليه ، وكذا الأحكام الواردة في القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشيه العمل المعدل و المتمم ، يمكن التميز بين نوعين من النزاعات الفردية في العمل ، وذلك بحسب الطريقة المعتمدة لمواجهتها :

النوع الأول، وهو بالنزاع الذي يتعلق بخرق الأحكام الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي و التي توفر حدا أدنى من الحماية القانونية للعامل، لا يمكن حذفها أو الإنقاص منها، كمنح العامل أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، أن تشغيل العامل القاصر دون السن المقرر قانونا، وغيرها من القواعد الآمرة التي تتعين على المستخدم احترامها وإلا كانت نافذة لسندها بل و عرضة للبطلان [885].

هذه النزاعات الفردية ، تخضع للأحكام الواردة في القانون 03/90 المشار إليه، أعمالا لمقتضيات المادة 12 منه [886].

---

[884] **رشيد واضح**: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادي في الجزائر، مرجع سابق ، ص31

[885] المواد 135،136،137،157 من القانون 11/90 المشار إليه

[886] تنص المادة 12 من القانون 03/90 المشار اليه على انه : " إذا كشف مفتش العمل خرقا سافرا الأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز (08)أيام .
وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحددة له ،يحرر مفتش العمل محضرا، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تثبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض او الاستئناف ."

أما بالنسبة للنوع الثاني، فيتعلق بخرق قواعد قانونية غير أمرة، لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي، و هو ما يجعل هذا النوع من النزاعات الفردية في العمل يخضع لطرق التسوية الودية الداخلية المنصوص عليها في القانون 04/90 المشار اليه ، وفي الأحكام الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل .

الفقرة الثانية

التنظيم الإتفاقي لطرق التسوية الودية للنزاع الفردي.

يمنح المشرع الأولوية و الحرية الواسعة لطرفي الاتفاقية الجماعية للعمل ، في تنظيم طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية على مستوى الهيئة المستخدمة(أ) الأمر الذي افر ز على المستوى الميداني ، اختلاف الاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيمها لهذه الطرق (ب).

أ : الحرية و الاستقلالية في وضع وتنظيم طرق التسوية الودية الداخلية

استنادا لمقتضيات المادة 3 من القانون 04/90 المشار إليه، للإطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل الحرية الواسعة في إنشاء طرق التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل على مستوى الهيئة المستخدمة ، الأمر الذي يفيد بأن المشرع لم يشأ إن يتدخل في تنظيم هذه الطرق ، تاركا للإرادة الجماعية لطرفي الاتفاقية الجماعية في أن تلعب دورها في وضع نظام التسوية الودية المناسب على مستوى المؤسسة ، وفي أن تحدد قواعد عمله و كيفيات تسيره بكل حرية و استقلالية .

و جلى، أن إتاحة الإمكانية لطرفي الاتفاقية الجماعية في تضمينها سبل و طرق التسوية الودية ، وفي تنظيمها ، لا يخلو من فائدة، إذ يسهل تسوية النزاعات بطريقة ودية ، و بسرعة, قبل أن تتفاقم و تتأزم المواقف ، وفي ذلك محافظة على العلاقة الودية بين العامل و المستخدم ، والتي كثيرا ما تكون ضرورية لاستمرار علاقة العمل ، ضف إلى ذلك ، ما يؤدي إليه هذا النظام في المحافظة على قنوات الاتصال و التشاور المباشر بين طرفي علاقة العمل و تنميتها [887] .

---

[887] – **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق، ص 384.
– **رشيد واضح** :منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،مرجع سابق، ص24.

وعليه، حتى تتحقق هذه الفائدة ، ينبغي إن لا تغفل الأطراف المتعاقدة في تضمين الاتفاقية الجماعية للعمل الأحكام المنظمة لهذه الطرق الودية لتسوية النزاعات الفردية .

ب : تعدد وتنوع طرق التسوية الإتفاقية الداخلية.

لما كان تنظيم طرق التسوية الودية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل إمكانية متاحة لطرفي الاتفاقية الجماعية للعمل ، وقفا لما تنصرف إليه إدارتهما ، سواء من حيث اللجوء إليها ، أو من حيث تنظيمها ، أفرزت الممارسة الميدانية ، تعدد و تنوع هذه الطرق الاتفاقية، و جاءت مختلفة من اتفاقية جماعية لأخرى، بحسب حجم الهيئة المستخدمة ، ومجال تدخلها الإقليمي ، و باختلاف تنظيم و تقسيم السلطات داخلها [888] .

أجمعت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل بمختلف الهيئات المستخدمة على وضع نظام التظلم كإجراء للتسوية الداخلية و الودية على مستوى الهيئة المستخدمة ، يضمن للعامل حقه في الطعن و الإجابة على تظلمه ، غير أنها اختلفت في تنظيمها لإجراءات عمل هذا النظام و مستوياته ، ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى حصر تقديم هذا التظلم على مستويين ، مستوى المسؤول المباشر ، وفي حلة عدم الرد أو عدم اقتناع العامل بالرد يمكنه أن يرفع الأمر إلى المستوى الثاني ، أمام ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل ، والمراد به المدير [889]، في حين ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى تظلم على ثلاث مستويات ، لكن أمام جهات مختلفة ، إذ يتعين على العامل أن يقدم تظلمه كتابيا أمام المسؤول السلمي الإداري المباشر ، و في حالة عدم الرد أو عدم الاقتناع بالرد، يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل مدير الفرع أو الوحدة ، وفي حال عدم تسوية نزاعه على مستوى مكان عمله ، يمكن للعامل أن يعرض تظلمه على المدير العام تحت إشراف السلم الإداري ، ويتعين على هذا الأخير، أن يرسل التظلم مرفقا بكل الإجراءات المتخدة على مستوى مكان العمل[890].

---

[888] **بن عزوز بن صابر**: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، مرجع سابق، ص 260.

[889] المادة 146 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

[890] المادة 17 فقرة1 و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، كذلك المواد من 340 إلى 342 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

غير أن بعض الاتفاقيات ، في تحديدها لإجراءات التظلم على مستوى الثالث ، ذهبت إلى لجوء العامل في هذه الحالة ، الى ممثلي العمال الذين يتعين عليهم دراسة احتجاجه و عرض ه على المديرية قصد تسويته وديا [891].

وما تجدر الإشارة اليه في هذا الصدد ، أن بعض الاتفاقيات الجماعية ، أحالتنا الى وضع نظام تظلم قصد التسوية الودية النزاعات الفردية إلى ما يحدده النظام الداخلي للمؤسسة [892]، يبدو انه إجراء غير قانوني، كون إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الفرع الثاني

تنظم طرق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها.

لئن جاء دور الاتفاقية الجماعية للعمل مهما في تنظيم طرق التسوية الودية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل ، على النحو السابق بيانه، فإن دورها بالغ الأهمية في مجال الوقاية و التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.

فمما لاشك فيه، أن أهم وأخطر النزاعات الاجتماعية، التي تنشأ بين أطراف علاقة العمل ، هي نزاعات العمل الجماعية ، فهي تكتسي أهمية بالغة في اهتمامات الساسة والقانونين و الاقتصاديين و الاجتماعيين ، كل من زاوية نظره ، وذلك لاعتبارات عديدة ، نورد أهمها [893] :

- كونها تمس بشريحة عريضة من المجتمع تزداد باستمرار .
- كونها تتعلق بمستلزمات الحياة لدى الطبقة العاملة ، ذلك أن هذه النزاعات تمس ، في معضمها، مصدر عيش العامل و أسرته.
- كونها تؤثر على السلم الاجتماعي داخل البلاد، فالتحكم في هذه النزاعات يساهم في ضمان الاستقرار الاجتماعي .

---

[891] المادة 126 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، وكذلك المادة 108 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة.

[892] المادة 106 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة

[893] **عبد الصمد المناني** : رسالة ماجستير ، سابق الاشارة اليها ، ص 148 .

- كون موضوعاتها واسعة و متطورة ، و أثارها و إضرارها متعددة اقتصادية و اجتماعية، تمس حتى بمصالح المجتمع .

مراعاة لهذه الأهمية و غيرها ، حرص المشرع الجزائري، على غرار التشريعات العمالية الحديثة ، على إرساء أحكام خاصة للوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها ، أوردها بالقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، المعدل و المتمم .

وبالرجوع إلى القانون المذكور ، نجد أن المشرع قد حدد مجموعة من الطرق الخاصة بالوقاية و التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، يمكن تصنيفها إلى:

- طرق وقائية، تهدف إلى احتواء و تجنب أي بوادر لظهور النزاعات الجماعية للعمل ، من خلال نظام الاجتماعات الدورية و اللجان الاتفاقية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة.

- طرق صلحية توفيقية لتسوية النزاعات الجماعية ، سواء كانت داخلية ثنائية التشكيل أو خارجية تتعدى إلى تدخل أطراف خارجية عن علاقة العمل، تعمل على تقريب وجهات النظر و تقترح الحلول الملائمة ، وتتمثل في المصالحة و الوساطة.

- طرق تحكيمية، و تمثل المرحلة الأخيرة و النهائية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، يعتمد فيها على وضع نهاية للنزاعات الجماعية بحسمها ، و تتمثل في نظام التحكيم " العادي " الذي يمزج بين أحكام قانون العمل و أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، والتحكيم "النظامي" أمام اللجنة الوطنية للتحكيم.

بالنظر إلى تعدد هذه الطرق و الهياكل، التساؤل الذي يطرح حول دور ومساهمة الاتفاقية الجماعية في تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تنظيمها لطرق الوقاية و التسوية الودية لهذا النوع من النزاعات ؟

في ضوء الأحكام القانونية و الممارسة الميدانية، نعرض هذا الدور على النحو التالي:

- التنظيم الإتفاقي لطرق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل (الفقرة الأولى) .

- التنظيم الإتفاقي لطرق تسوية النزاعات الجماعية في العمل (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى

التنظيم الإتفاقي لطرق الوقاية من النزاعات الجماعية العمل

يشغل مبدأ العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل بال واهتمام كل أطراف علاقة العمل، بما في ذلك الدولة ، حيث أصبح الحث على وضع طرق الوقاية من أي بوادر لحدوث هذه النزاعات أمرا يكاد يكون إلزاميا في مختلف تشريعات العمل المعاصرة، قصد توفير الحد الأدنى من الاستقرار ، وعملا بمبدأ الالتزام بواجب السلم الاجتماعي و المهني في العمل ، و ضمانا لمحيط و بيئة عمل ملائمة للنمو الاقتصادي .

و يؤكد المشرع الجزائري ، في القانون 02/90 المشار إليه على تشجيع الوقاية من أي بوادر لحدوث النزاعات الجماعية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ، وهذا من خلال نظام اللقاءات و الاجتماعات الدورية الذي جاء به بموجب المادة 4 في فقرتها الأولى من القانون المذكور المعدلة [894] ، و التي تنص على أنه " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة" و تضيف الفقرة الأخيرة من نفس المادة انه" تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات و الاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال".

عملا بمقتضيات المادة المذكورة ، تعرضت الاتفاقات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة إلى طرق و إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وهذا من خلال اعتماد طريقتين ، الأولى ، و يتمثل في تكريس نظام الاجتماعات و اللقاءات الدورية (أ) ، و الثانية من خلال الجان المشتركة الداخلية(ب)

أ : نظام الاجتماعات و اللقاءات الدورية

بالرجوع إلى مضمون المقتضيات الواردة بالمادة 4 من القانون 02/90 المشار إليه، نخلص إلى إن نظام الاجتماعات و اللقاءات الدورية يشكل أول الطرق التي يلجأ إليها للتقليل من أسباب النزاعات الجماعية في العمل و الوقاية منها ، هذه الاجتماعات تنعقد بين الممثلين النقابيين للعمال ،

---

[894] بموجب المادة 2 من القانون رقم 27/91 المشار إليه

أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين و المستخدم، بغية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة .

وجلي أن لهذه الاجتماعات و اللقاءات أهمية بالغة في إقامة الاتصال المباشر و الدائم بين أطراف علاقة العمل لطرح المشاكل و الانشغالات المتعلقة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و ظروف العمل وتقديم التصورات و الحلول لها في إطار منظم و تبادل يسود فيه التعاون و المشاركة والتشاور، علما وأن الكثير من النزاعات غالبا ما يكون السبب في حدوثها مشكل الاتصال والإعلام [895].

كذلك المستفاد من أحكام المادة المذكورة ، أن المشرع لم يشأ أن يتدخل في تنظيم و تسيير هذه الطريقة، كما كان عليه الوضع في القوانين الملغاة ، إنما أحال الأمر صراحة لذوي الشأن ، وفق ما يتم الاتفاق عليه بكل حرية و استقلالية في الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل .

اعمالا لهذه المقتضيات ، جسدت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل نظام لاجتماعات و اللقاءات الدورية، و حددت المسائل المتعلقة بنظام دوريته و تواريخ اجتماعاته، الى جانب كيفيات تسييره و قواعد عمله .

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد ، أن أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، في تحديد تواريخ انعقاد الاجتماعات و اللقاءات الدورية ، جاءت مختلفة، فمن الاتفاقيات الجماعية من جعلتها نصف شهرية [896]، و أخرى شهرية [897] ، وهو المعيار المحدد في القوانين السابقة [898] الملغاة بالقانون الساري المفعول [899]، ومنها من جعلتها كل 3 أشهر على الأقل[900] .

---

[895] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سابق ، ص 268 .

[896] المادة 20 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

[897] المادة 28 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، وكذلك المادة 96 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة.

[898] المادة 7 فقره 1 من القانون 05/82 المشار إليه الملغى.

[899] المادة 58 فقرة 2 من القانون 02/90 المشار إليه.

[900] المادة 113 من الاتفاقية الإطارية للقطاع الخاص.

و الواقع، ان العمل على الوقاية الفعالة من النزاعات الجماعية في العمل ، يتطلب تواصلا و تشاورا مستمرا و لفترات مت عاقبة ، تحدد هذه الفترات، بحسب طابع و حجم نشاط الهيئة المستخدمة ، و عدد عمالها ، و بالتالي، فإن الإجتماعات واللقاءات الدورية المكثفة ، تكون ذات أهمية و جدوى في الهيئات المستخدمة ذات الطابع الإستراتيجي، و الذي يتعدى نطاق عملها النطاق المحلي، و تشغل عددا كبيرا من العمال ، لإحتمال تعرضها أكثر للنزاعات الجماعية في العمل و تعقد مضامينها ، لذا نرى أن تكون الإجتماعات و اللقاءات الدورية شهرية في الظروف العادية ، حتى لا يؤدي نقص الإتصال و الإلتقاء الى تفاقم بوادر التوترات و النزاعات المتعلقة بالوضعية الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و الى جانب الدورات العادية لهذه الإجتماعات و اللقاءات الدورية، تعرضت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل إلى عقد دورات غير عادية ، تنظم بطلب من المستخدم أو الممثلين النقابيين للعمال ، على أن يحدد جدول الأعمال من قبل الجهة التى تقدمت بطلب الإجتماع [901].

أخذت بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل بعين الإعتبار حجم المؤسسة و مجال تدخلها الإقليمي في تنظيمها لنظام الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل ، و أنشأت نظام الإجتماعات الدورية على مستوى المديرية المركزية للهيئة المستخدمة ، و أخر على المستوى المحلي، في كل وحداتها، بإتفاق جماعي [902].

ب: اللجان المشتركة

العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل لا يتوقف عند تجسيد نظام الإجتماعات و اللقاءات الدورية ، بل الأمر تعدى في الى انشاء لجان خاصة بالوقاية و تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

---

[901] المادة 345 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك ، والمادة 117 من الإتفاقية الإطارية الوطنية لمؤسسات القطاع الخاص.

[902] المادة 20 فقرة 1 و 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و كذلك المادة 131 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

و تكتسي هذه اللجان الطابع الإتفاقي، سواء من حيث إنشائها أو تنظيمها و كيفيات تسييرها ، حيث يتم تحديد ذلك بإرادة ذوي الشأن، وفق ما يتم الإتفاق عليه في الإتفاقات و الإتفاقيات الجماعية .

و هذه اللجان ، متساوية الاعضاء ، تجمع بين اعضاء يمثلون الهيئة المستخدمة و اعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال داخل الهيئة المستخدمة ، من صلاحياتها العمل الوقائي ، من خلال دراسة الوضعية الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل بالهيئة المستخدمة و تقديم الحلول الملائمة لها ، و يمكن لهذه اللجان ان تستدعي اثناء أعمالها كل شخص يتمتع بمؤهلات و كفاءات تسمح له بتقديم مساعدات و نصائح للجنة.

و جلي أن هذه اللجان، لا تختلف من حيث الهدف ، و طريقة العمل ، عن نظام اللقاءات و الاجتماعات الدورية، فهي تهدف بالدرجة الأولى للوقاية من النزاع الجماعي، من خلال القضاء على أي إشكال أو اختلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية و الاجتماعية بين اطراف علاقة العمل ، مستعملة في ذلك اسلوب التفاوض و الحوار و التشاور المباشر بما يكفل الاستقرار و السلم الاجتماعي في العمل.

ولاشك، ان الغاية من انشاء هذه اللجان، هي العمل على ضمان ديمومة الحوار و التشاور و الاتصال في اطار منظم و تبادل، و هي تشكل مستويات اضافية للوقاية الاتفاقية للنزاعات الجماعية في العمل على مستوى الهيئة المستخدمة ، توصي بها السلطات العمومية ، و تأكد على ضرورة اقامتها في القطاع الإقتصادي.[903]

الفقرة الثانية

تنظيم طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

[903] حيث جاء في منشور صادر عن رئيس الحكومة ما يلي: " يجب أن تشكل اللجان المتساوية الاعضاء للفروع التى تسند لها مهمة ضمان مستوى اضافي للوقاية من النزاعات و تسويتها على مستوى الفرع ، الإطار الذي ينبغي تفضيله و تعزيزه ، ويجب الشروع فورا في اتخاذ الاجراءات اللازمة لتنصيبها الفعلي و تنشيطها قصد منحها طابعا وظيفيا و السماح لهما بالمشاركة المباشرة في الوضع الاجتماعي الذي نعيشه قطاعاتها ".
انظر هذا الصدد:
المنشور رقم 11/ك خ المؤرخ في 04 سبتمبر1999 حول تحسين علاقات العمل ، والصادر عن رئيس الحكومة و المتعلق بالدخول الاجتماعي لسنة 1999، وثيقة غير منشورة، ص7 .

قد تفشل أو تعجز الطرق الوقائية في التوصل الى اتفاق عند دراستها لمسائل العلاقات المهنية و الإجتماعية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ، لمواجهة هذا الغرض ، لجأ المشرع ، في معظم بلدان العالم، الى تأمين مواجهة ملائمة لها، من خلال وضعه لمجموعة من الطرق للتسوية الودية لهذه الخلافات ، سعيا منه لضمان استقرار انتظام العمل في المؤسسات الاقتصادية و استقرار العلاقات المهنية، و توفير مناخ الثقة و التعاون بين أطراف الانتاج و تلبية مصالحهم المتبادلة على أسس عادلة، و منصفة، و تلافيا لعوامل التوترات و النزاعات و صيانة لمقومات السلام الاجتماعي [904].

و تمثل الانظمة القانونية المعروفة في القانون المقارن على نطاق واسع و هي: المصالحة ، الوساطة ، و التحكيم مجموعة الطرق الرئيسية التى تتكون منها منظومة التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية.

ومن جانبه ، المشرع الجزائري، في القانون 02/90 المشار اليه، وضع القواعد و الأحكام المنظمة لطرق التسوية الودية لهذه النزاعات ، و أكد على المصالحة ، واستحدث الوساطة ، ولم يغفل التحكيم، غير أن التساؤل يطرح عن مساهمة و دور الاتفاقية الجماعية في هذا المجال؟ و في التعبير عن الرغبة الجماعية و المشتركة للأطراف المتقاعدة في الاتفاقية الجماعية في وضع الطرق الكفيلة للتسيوية الودية، و تنظيمها بالشكل الذي يعمل على تحقيق التسوية الفعالة لهذه النزاعات الجماعية في العمل؟

تلك محامر هذه الفقرة ، سنتناولها كما يلي:

- التنظيم الاتفاقي للمصالحة (أ)
- التنظيم الاتفاقي للوساطة (ب)
- التنظيم الاتفاقي للتحكيم (ج)

أ – التنظيم الاتفاقي للمصالحة

المستفاد من مقتضيات المادة 120 في فقرتها 11 من القانون 11/90 المشار اليه، و المادة 5 من القانون 02/90 المشار اليه ، أن المصالحة قد تأتي في صورتين:

[904] **محمد أحمد إسماعيل** : مرجع سابق ، ص 143 .

الصورة الأولى، و هي المصالحة الاتفاقية ، تنشأ و تنظم بموجب الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و تبرم بين اطراف هذه الاخيرة بكل حرية و استقلالية ، على أساس التساوي في الاعضاء ، و عادة ما تأخذ شكل اللجان المتساوية الاعضاء، تعهد لها مهمة وضع التسوية الودية الاتفاقية لهذه النزاعات .

أما الصورة الثانية ، فهي المصالحة القانونية ، التي اقرها المشرع بموجب الفقره الثانية من المادة 5 من القانون 02/90 المذكور، يلجأ اليها عند عدم النص على النوع الاول المذكور، أو عقب فشل هذا النوع الأخير، في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، حيث يرفع الخلاف الى مفتشية العمل المختصة اقليميا لتتولى وجوبا مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن [905].

تبعا لذلك ، تتيح طريقة المصالحة الاتفاقية، عند مقارنتها بالمصالحة القانونية، للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل الحرية و الاستقلالية في انشائها و في وضع قواعد تنظمها و كيفيات عملها و لأشكال التى تتخذها، و ذلك وفق ما يتم الاتفاق عليه في الاتفاقية الجماعية للعمل.

عملا بهذه المقتضيات ، جسدت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل المصالحة الاتفاقية، و ذهبت في اسنادها لمهام هذه المصالحة ، الى لجنة متساوية الاعضاء أطلقت عليها اسم " اللجنة المتساوية الاعضاء للمصالحة"، و تتكون هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء ممثلين عن كل طرف، و يمكن أن يضاف اليهم اشخاص يتمتعون بمؤهلات و كفاءات تسمح لهم بتقديم مساعدات و نصائح للجنة [906] .

و جلى أن الهدف من حضور ذوي المؤهلات و الكفاءات و التخصص في شؤون العمل لا تخرج عن تقديم المعلومات و التوضيحات اللازمة و المفيدة لمختلف جوانب مسائل النزاع القائم، و من ثم، يكتسي هذا الأجواء أهمية بالغة، في وضع الحلول المناسبة لهذه النزاعات الهامة.

---

[905] انظر الاحكام الواردة بالمواد من 6 الى 9 من القانون 02/90 المشار اليه.

[906] – المادة 22 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

– المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة

– المادة 133 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

– المادة 32 فقرة 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

فيما يخص بمستوى تواجد المصالحة الاتفاقية ، لم تكتف بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بمستوى واحد ، لذا لجأت الى ان يكون هناك تدرج في نظام المصالحة الاتفاقية، يبدأ بالمصالحة الداخلية على مستوى الوحدة أو الفرع التابع للهيئة المستخدمة ، و عقب فشلها في هذا المستوى، يرفع النزاع الى المستوى الأعلى، تحت إشراف المديرية العامة للمؤسسة و التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال [907].

و بخصوص المدة التى يتعين خلالها دراسة الخلاف القائم و تقديم الحلول المناسبة التي خلصت اليها هذه المصالحة ، أتت الإتفاقيات الجماعية بأحكام مختلفة، حددت غالبية الاتفاقيات الجماعية حد أقصى للمدة بخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ اخطارها بالنزاع القائم [908]، و حددت بعضها هذه المدة بثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الاخطار [909] ، في حين رفعت بعض الاتفاقيات هذه المدة الى شهرين [910] ، وهي المدة التى نرى فيها مبالغة ولا تستقيم و متطلبات التسوية الودية و السريعة لهذا النوع من نزاعات العمل.

و لئن لم يشأ المشرع ، في القانون 02/90 المشار اليه ، ان يتخل في تنظيم مختلف جوانب هذه المصالحة الاتفاقية ، تاركا الامر كله للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، وفق ما يحصل الاتفاق عليه في هذا الخصوص ، فإنه يتعين على هذه الأطراف ، أن لا تتجاهل أو تغفل طبيعة النزاعات الجماعية في العمل ، و الأخطار و الاضرار التى يمكن ان تترتب نتيجة استمرارها لفترة طويلة بشكل تتفاقم و تتأزم فيه الأوضاع و العلاقات ، الأمر الدي يشكل تهديدا مباشرا بإستقرار علاقات العمل و السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة ، لذلك فهي تتطلب التدخل لحلها و تستويها على نحو عاجل.

---

[907] المادة 31 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي و المادتين 348 و 349 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[908] – لمادة 22 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر

- المادة 101 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة
- المادة 134 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر
- المادة 33 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

[909] المادة 351 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[910] المادة 221 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق .

و جلى، أن نظرة الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية، في تحديدهم لمدة الدراسة و البحث عن التسوية الصلحية، على النحو السابق بيانه، تختلف بوضوح ، مع توجه المشرع و تأكيده على السرعة في ايجاد التسوية الودية لهذه النزاعات الجماعية في نظام المصلحة القانونية الذي أقامه، اذ أن قصر مدة سير اجراءات هذه المصالحة، ميزة مقصودة و مؤكدة بنص التشريع [911].

و هكذا، لئن كان من الضروري تأمين مواجهة اتفاقية ملائمة لهذا النوع من النزاعات العمل، فإنه يجب أن تتسم اجراءات تسويتها بالسرعة و المرونة، و في هذا الصدد، يذهب البعض [912] الى انه كان على المشرع الجزائري، ان يتدخل ليحدد اجال قصوى لإنتهاء اجراءات هذه المصالحة، على غرار ما انتهجه في اجراءات المصالحة القانونية.

و هكذا، حرصا على أن لا تستطيل مدة اجراء المصالحة الاتفاقية ، نرى أن تعمد هذه الاتفاقيات الجماعية للعمل الى النص على مدة مناسبة و معقولة بتعيين الإنتهاء خلالها من دراسة النزاع القائم و الوصول الى نتيجة ما، على غرار المدة التى حددها المشرع في طرايقة المصالحة القانونية، و التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداءا من تاريخ أول جلسة [913].

و تنتهي هذه المصالحة بوضع الحل للخلاف القائم ، الذي خلصت اليه، و ذلك في محضر توقعه الأطراف، و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، و ان اقتضى الأمر، المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما حولها، و تصبح المسائل المتفق عليها نافذة مباشرة بعد توقيع الأطراف على محضر المعد لذلك، و الذي ترسل نسخة منه الى مفتشية العمل المختصة اقليميا، و الى كتابة ضبط المحكمة المختصة [914] .

---

[911] و هذا ما يستخلص بوضوح من التعديلات التي أدخلها المشرع على المادتين 6 و 8 من القانون 02/90 المشار إليه بموجب المادتين 3 و 4 من القانون 27/91 المشار إليه ، حيث قلص من مدة إجراءات المصالحة كما يلي :

- تقليص مدة عقد جلسة المصالحة من 8 أيام إلى أربعة أيام من يوم رفع النزاع إلى مفتشية العمل .
- تقليص مدة إجراء المصالحة من 15 يوم إلى 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة .

[912] **بن عزوز بن صابر** : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن مرجع سابق ، ص 274 .

[913] المادة 8 من القانون 02/90 المشار إليه المعدلة بالمادة 4 من القانون 27/91 المشار إليه .

[914] انظر : - المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

-المادة 23 فقرة 2 و 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.

ب – التنظيم الاتفاقي للوساطة:

الوساطة طريقة قانونية للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية أقرها المشرع لاول مرة في القانون 02/90 المشار اليه [915] ، وجعلها وليدة الإرادة الطرفين المتنازعة، متى وضحت هذه الأرادة وفق الشروط التي حددها القانون، و خصها بالطابع الاتفاقي، و جعل نطاق هذه الأرادة يقوم على التراضي في اللجوء اليها و الإمتناع عن ذلك ، و في تحديد محلها الموضوعي و الشخصي ، و في الإلتزام بنتائجها ، و التي تأخذ شكل توصيه معللة غير ملزمة، فهي على هذا النحو ، الية رضائية خالصة بالنسبة لطرفي النزاع الجماعي في العمل .

وهكذا، لم يشأ المشرع الجزائري، ان يتدخل في تنظيم الجوانب الإجرائية و التنظيمية للوساطة ، وفي الاثار المرتبة على نتائج عملها، على غرار طريقة المصالحة الاتفاقية، كما رأينا سابقا.

ان مسلك المشرع هذا، أفرز في الممارسة العلمية ، تفاوت و اختلاف في تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل لطريقة الوساطة.

فقد أحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية الى النصوص التشريعية و التنظيمية في تحديد اجراءات و تنظيم عملية الوساطة [916]، و في نظرنا ، كان عليها ان تبين هذه الاجراءات و الشروط العملية مادام ان المشرع جعل هذه الوساطة اتفاقية بتميز ، و لم يتدخل في تنظيمها و تسييرها ، و اكتفت بعض الاتفاقيات الجماعية بعرض النزاع الجماعي للعمل على الوساطة ، و التحكيم بموجب اتفاق ، بعد فشل اجراء المصالحة القانونية التي يقوم بها مفتش العمل المختص اقليميا ناسخة ما ورد في المادة 9 من القانون 02/90 المشار اليه [917].

–المادة 135 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

[915] تجدر الملاحظة في هذا المجال، أن المشرع الجزائري لم يكتف بالنص على طريقة الوساطة للبحث عن التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، و انما وضع نظامين لها، وساطة ذات طبيعية اتفاقية منصوص عليها في المواد من 9 الى 12 من القانون 02/90 المشار اليه، و اخرى تستخدم قصد تسوية الاضرابات لمنصوص عليها في المواد من 46 الى 48 من نفس القانون .

[916] المادة 35 فقره 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي ، و كذلك المادة 352 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[917] المادة 138 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر و المادة 104 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة

وبخلاف ذلك، خصت بعض الاتفاقيات الجماعية الوساطة بأحكام تنظم بعض جوانبها ، منها ذكر بعض الشروط الواجب توافرها في شخص الوسيط [918] ، و تحديد مدة معينة لإنهاء اجراء الوساطة، يعرض خلالها الوسيط اقتراحاته لتسوية النزاع المعروض عليه، في شكل توصية معللة و ترسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليميا [919] ، و يبدو هذا الإجراء الذي كرسته هذه الإتفاقيات ، اجراء قانوني ملح، في ضوء الفراغ القانوني الذي يطبع تنظيم هذه الطريقة في القانون 02/90 المشار اليه ، و مادام ان المشرع قد ترك الحرية الواسعة لطرفي النزاع في تحديد عديد جوانب الوساطة ، بالشكل الذي أصبغ الطابع الاتفاقي على هذه الطريقة الودية لحل النزاعات الجماعية في العمل [920].

ج : التحكيم

يعد فشل التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، من خلال الطرق التى يكون قد تم اللجوء اليها ، سواء كانت قانونية أو اتفاقية على مستوى الهيئة المستخدمة ، أو تعدي الأمر الى الطرق الخارجية الصلحية والتوفيقية ، تأتي الطرق التحكيمية كأخر محطة واجراء يتم اللجوء اليها، و بالتالي، فهي تكاد تكون أمرا حتميا بإعتبارها الطريقة الأخيرة للحل السلمي قبل أن تتطور الأوضاع وتتجه نحو الحل غيرالودي، بإستخدام أساليب القوة والضغط، بممارسة حق الاضراب أوإغلاق المؤسسة.

المشرع الجزائري ، على غرار القوانين المقارنة ، أقر بنظام التحكيم لتسوية نزاعات العمل الجماعية، و نص القانون 02/90 المشار اليه ، على طريقتين يتم اللجوء اليهما في هذا المجال ، و هما:

– التحكيم الذي يجمع بين الأحكام المنصوص عليها في القانون 02/90 المشار اليه، و بعض احكام قانون الإجراءات المدنية ، الذي يطبقه على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات و الإدارات العمومية، و الذي يمكن ان يطلق عليها " التحكيم العادي " [921] .

---

[918] المادة 25 فقره 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[919] المادة 25 فقره 3 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر

[920] المواد من 10 الى 12 من القانون 02/90 المشار اليه .

[921] المادتان 9 و 13 القانون نفسه .

– التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم الذي يطبق علي كل الهيئات و المؤسسات المستخدمة ، ويخضع الى تنظيم خاص به و الذي يمكن أن نصفه بالتحكيم الخاص أمام اللجنة المذكورة[922].

و نخلص مما سبق ذكره، أن التحكيم الذي يهمنا في هذا المقام، هو التحكيم وفق الطريقة الأولى ، و الذي يتميز بكونه اختياري ، و يخضع للإرادة و اتفاق الطرفين المتنازعين، و عند اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق في هذه الحالة الأحكام الخاصة، بالتحكيم المنصوص عليه في قانون الاجراءات المدنية ، كما هو مقرر في القانون 02/90 المشار اليه.

برجوعنا الى الأحكام الواردة في الإتفاقيات الجماعية للعمل في مجال تنظيمها لطريقة التحكيم في نزاعات العمل الجماعية، و جدنا أن غالبية الاتفاقيات الجماعية قد تعرضت الى هذه الطريقة، غير أنها قد اكتفت عند النص على اللجوء لهذه الطريقة حال فشل اجراء المصالحة القانونية [923] ، ناسخة بذلك نفس الأحكام القانونية الواردة بالمادتين 9 و13 من القانون 02/90 المشار اليه.

اشترطت بعض الاتفاقيات الجماعية ذات مجال تدخل وطني، اللجوء الى طريقة التحكيم فقط في النزاعات الجماعية في العمل ذات البعد الوطني [924].

المطلب الثاني

التنظيم الاتفاقي لممارسة حق الإضراب

حق الإضراب ، هو حق دستوري ، قررته جل الدساتير الحديثة، و من بينها الدستور الجزائري ، الذي اعترف بهذا الحق، و نص على ان يمارس في إطار القانون[925] .

[922] المواد من 48 الى 51 من القانون نفسه.

[923] المادة 26 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، و المادة 104 من الاتفاقيت الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة .

[924] المادة 37 فقرة 3 من الاتفاقيات الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي.

[925] المادة 57 من دستور 1996.

و تطبيقا لهذا النص ، نظم المشرع هذا الحق، في القانون رقم 02/90 المشار اليه في الباب الثالث منه ، و جاء في مادته 24 على أن ممارسة العمال لحقهم في الإضراب ، يجب ان يأتي بعد استنفاد الطرق الملزمة للتسوية الودية القانونية و الاتفاقية ، و بكيفية تتفق مع الشروط و الظوابط المحددة في هذا القانون المذكور.

و مع ذلك ، يطرح التساؤل: هل يمكن ان تكون ممارسة هذا الحق محل تنظيم عن طريق الاتفاقية الجماعية للعمل؟ بمعنى، عما اذا كان للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل صلاحيات و اختصاصات و اهتمامات في الاتفاق على ادراج شروط تحد أو توسع من ممارسة حق الإضراب؟ ، و بالتالي، وضع تنظيم مكمل أو مخالف للتنظيم الذي حدده المشرع؟

لذلك، يبدو من المهم التعرض لمدى وجود مثل هذه الشروط في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، سواء كان في الشروط السابقة للشروع في ممارسته (الفرع الأول) ، أو تعلق بالشروط المحددة لكيفيات ممارسته و تسويته عقب اللجوء اليه (الفرع الثاني)

الفرع الأول

الشروط السابقة لممارسة حق الإضراب

في اطار انشاء حالة من السلم الإجتماعي تضمن الإستقرار في الهيئات المستخدمة و تقدمها، المشرع يفرض الأولوية دائما للتسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، كما يقيد و يقلل ممارسة هذا الحق دون منعه، بحيث يوجب توافر شروط أساسية للشروع فيه، و تعد في ذات الوقت ، شروط مقررة لشرعيته مستوجبة للجزاء [926]، و هي :

- استنفاذ كافة طرق التسوية الودية (الفقرة الاولى)

- موافقة جماعة العمال على الإضراب (الفقرة الثانية)

- الإشعار المسبق بالإضراب (الالفقرة الثالثة).

---

[926] تجدر الاشارة الى أن القضاء من جهته، يكيف خطأ جسيما كل توقف جماعي عن العمل ولو كان لوقت قصير ، اذا جاء مخالفا للاجراءات القانونية المقررة.

راجع في هذا الصدد: قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 515182 بتاريخ 2009/11/05 ،قضية (شركة الكوديماكس) ضد (ط)، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2009، ص421-426 .

الفقرة الأولى

استنفاذ طرق التسوية الودية

تقتضي أحكام المادة 24 من القانون 02/90 المشار اليه، انه لا يشرع في ممارسة حق الإضراب الا بعد استنفاذ كافة الطرق الممكنة للتسوية الودية القانونية و الاتفاقية ، وقد سبق و أن ذكرنا ، أن اللجوء الى المصالحة القانونية على مستوى مفتشية العمل المختصة اقليميا اجباري، بعكس الوساطة و التحكيم ، فضلا عن الطرق الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل ، و التي تكون بطبعتها اجبارية [927]، وهو الشرط الذي كرسه القضاء[928] و جسدته العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث اشترطت بعض الاتفاقيات، أن يكون اللجوء الى الاضراب بعد استنفاذ طرق التسوية الداخلية و المصالحة، واحتمالا الوساطة أو التحكيم [929]، في حين ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية درجة بعيدة في تقييد ممارسة حق الإضراب، حيث منعته قبل استنفاذ جميع طرق التسوية الداخلية و المصالحة و الوساطة [930] .

الفقرة الثانية

موافقة جماعة العمال على الإضراب.

لم يطلق المشرع لجماعة العمال المعنيين بالنزاع، حرية إعلان الإضراب ، بل تطلب لصحة اعلانه ، ان يصدر قرار اللجوء الى ممارسة هذا الحق ، تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل المعتاد ، و بعد اخبار المستخدم بالإجتماع ، و أثناء الجمعية يخبر العمال بنقاط الخلاف

---

[927] – **عبد السلام ديب:** قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، مرجع سابق ص 372.

– **عجة الجيلالي** : مرجع سابق، ص221.

[928] حيث قضت المحكمة العليا بأنه يجب قبل كل توقف جماعي عن العمل ، ناتج عن نزاع جماعي ،استفاء الاجراءات المسبقة ، المقررة قانونا، ولا يكفي توجيه الرسائل الى المستخدم و مفتشية العمل الاستغناء عن اجراءات الاضراب .

انظر : قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في ملف رقم 610645 بتاريخ 2010/10/07 (قضية (ب–ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب)، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2011 ، ص 194–197.

[929] المادة 27 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر و المادة 356 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، و كذلك المادة 139 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر

[930] المادة 147 من الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للمطبوعات المدرسية

المستمر ، و البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، و تتلقى جماعة العمال توضيحات ممثليها و ممثلي الإدارة المعينة عند الطلب [931] .

كما استلزم لصحة قرار الجمعية العامة للعمال على اللجوء الى الإضراب ، أن يصدر بموافقة أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة ، والتي تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية، و أن تقع هذه الموافقة عن طريق الاقتراح السري [932].

نسخت اغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل اجراءات و الموافقة على اللجوء الى الإضراب و الإعلان عنه ، و أنشأت بعض الاتفاقيات لجنة متساوية الأعضاء بين الإدارة و ممثلي العمال، تشرف على عملية وضع قائمة المصوتين و التحقق من النصاب و تنظيم الاجتماع و الاعلان عن نتائج التصويت [933] ، في حين نصت بعض الاتفاقيات الجماعية على أن يتم اللجوء الى المديرية العامة و كذا التنظيم النقابي قبل القيام بالإضراب ، من دون توضيح لمضمون و طبيعة هذا الإجراء[934] .

الفقرة الثالثة

الإشعار المسبق بالإضراب

استنادا للمقتضيات الواردة بالمادتين 29 و 30 من القانون 02/90 المشار اليه ، لا يجيز القانون الشروع في الإضراب مباشرة عقب استنفاذ طريق التسوية الودية وموافقة جماعة العمال عليه، على النحو السابق بيانه، بل يشترط الى جانب ذلك ، انتهاء الإشعار المسبق بالإضراب، وهو اجراء يعلن به الإضراب، ويظهر عزم العمال في ممارسة هذا الحق، يودع لدى الهيئة المستخدمة، مع اعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا، وتحدد فيه مهلة أو مدة تسبق الشروع في الإضراب ،

[931] المادة 27 من القانون 02/90 المشار اليه، المعدلة بالمادة 5 من القانون رقم 27/91 المشار اليه

[932] المادة 28 من القانون 02/90 المشار اليه.

[933] المادة 28 فقرة 1و 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[934] المادة 148 من نفس الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للمطبوعات المدرسية

تحدد عن طريق التفاوض الجماعي ، ولا يمكن ان تقل عن ثمانية أيام، ابتداء من تاريخ ايداع هذا الإشعار المسبق[935].

و جلى، ان الإلتزام بمهلة قبل الشروع الفعلي في الإضراب لا تقل في جميع الحالات عن ثمانية أيام من تاريخ إيداع الإشعارالمسبق لدى الهيئة المستخدمة، إنما هو اجراء في غاية الأهمية، يتيح للطرفين المتنازعين فرص للتفكير ومراجعة مواقفهما، والرجوع مجددا للتفاوض ، وقد يساعد في دفع التسوية السريعة والودية للنزاع القائم من دون اللجوء الى الإضراب [936]، أو أن يشن الإضراب قبل أن يفقد العمال حماسهم أذا ما حدد له أجل قصير [937]، فضلا عن وظيفة الإنذار التي يقوم بها هذا الإشهار المسبق، والتى تتيح للطرفين الاستعداد والإلتزام بإتخاذ الإجراءات الإحتياطية اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك [938] وضمان أمنها، كما تنص على ذلك أحكام المادة 39 من القانون02/90 المشار اليه.

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل في تقديرها لمدة الإشعار المسبق ، فالبعض منها حددت هذه المدة بعشرة أيام كاملة [939] ، و اشترطت أن يتضمن الإشعار المسبق مكان الإضراب و تاريخه و ساعة بدايته و مدته المحدودة، أو غير المحددة، و دوافع اللجوء اليه[940] .

غير أن بعض الإتفاقيات، حددت مدة الإشعار المسبق بخمسة عشر يوما [941]، بينما تقيدت اتفاقيات جماعية أخرى ، بمدة ثمانية أيام [942]، ناسخة بذلك الحد الأدنى المقرر في المادة 30 من

---

[935] نشير الى أن لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية،أقرت مشروعية الاشعار المسبق قبل الشروع في الاضراب و أعتبرته أمرا مقبولا من وجه نظر مبادئ الحرية النقابية.

راجع في هذا الصدد: محمد أحمد اسماعيل: مرجع سابق، ص284.

[936] **أحمية سليمان** : قانون علاقات العمل الجماغية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ،ص 405.

[937] **محمد ماسي:** مذكرة ، سابق الاشارة اليها،ص142.

[938] المادة 38 فقرة 3 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .

[939] المادة 38 فقره 4 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر،

[940] المادة 139 فقرة 6 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر .

القانون 02/90 المشار اليه، في حين لم تتعرض اتفاقيات أخرى أصلا الى تحديد هذه المدة ، رغم الإحالة الصريحة للمشرع لتحديدها عن طريق للتفاوض الجماعي[943].

الفرع الثاني

الشروط المحددة لكيفيات ممارسة الإضراب و تسويته.

خلصنا فيما سبق الى بيان الشروط القانونية و الإتفاقية المقررة لشرعية ممارسة الإضراب، و يخضع هذا الحق بإعتبارة توقفا جماعيا و مدبرا عن العمل ، بقصد الضغط على المستخدم لحمله على إجابة مطالب العمل المهنية و الإقتصادية و الإجتماعية لجملة من الأحكام و الضوابط المنظمة لكيفيات ممارسة طيلة مدة ممارسته (الفقرة الأولى)، و أخرى ، تسعى لتسويته و انهاءه (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى

أحكام ممارسة الإضراب

و يتعلق الأمر هنا بالأحكام المتعلقة بالقدر الأدنى من الخدمة (أ)، وعدم عرقلة حرية العمل (ب)، و حماية حق الإضراب (ج) .

أ : ضمان القدر الأدنى من الخدمة

يلزم المشرع، في المادة 37 من القانون 02/90 المشار اليه ، على العمال المضربين في بعض القطاعات و المرافق التي قد يسبب توقفها التام إخلالا بمبدأ استمرارية المرفق العام، أو يمس بالنشاطات الإقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشأت و الأملاك الموجودة، بتنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل تأدية قدر أدني من الخدمة يكون إجباريا

---

[941] المادة 365 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك .

[942] المادة 225 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق، و المادة 36 فقره 2 من الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي ، والمادة 129 من الاتفاقية الإيطارية لمؤسسات القطاع الخاص

[943] ويتعلق الأمر بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية

في بعض النشاطات المحددة قانونا بالمادة 38 من نفس القانون المذكور [944]، كما يمكن أن يكون في نشاطات أخرى، تحدد اتفاقيا بموجب التفاوض الجماعي وما تتضمنه الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل ، و هذا ما أكد عليه المشرع صراحة في المادتين 37 و 39 من نفس القانون المذكور.

عملا بهذه المقتضيات، حرصت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل على تحديد النشاطات المرتبطة بالقدر الأدنى من الخدمة، و أكدت بعض الإتفاقيات على إجبارية ضمان القدر الأدنى من الخدمة، و حددت بعض نشاطاتها المعنية بهذا الحد الأدنى من الخدمة بما يتماشى مع طبيعة و خصوصية نشاطها، و مطبقة للأحكام المادة 38 من القانون 02/90 المشار اليه، بإعتبار أن نشاطها وارد ضمن القائمة المحددة قانونا بالمادة المذكورة [945] ، واحالتنا بعض الاتفاقيات الجماعية لمعرفة النشاطات المتعلقة بالقدر الأدنى من الخدمة، وكذا المنصب الخاضعة لها الى الاتفاق الجماعي للعمل [946].

---

[944] المتممة بموجب المادة 70 من القانون 27/91 المشار اليه ، و التى أورد المشرع من خلاله قائمة بالمرافق و النشاطات التى يستوجب على العمال المضربين ضمان القدر الأدني من الخدمة، منها ما يتصل مباشرة بالهيئات و الإدارات العمومية، و منها مايتصل ببعض نشاط القطاع الاقتصادي و التجاري .

[945] المادة 116 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة، والمادة **المادة 231** من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق التي نصت على أنه.:" طبقا للتشريع المطبق في هذا المجال، يجب إجباريا ضمان الحد الأدنى من الخدمة في الوحدات المكلفة بمهام الخدمة العمومية الضرورية لقطاعات النشاط الاقتصادي الحيوي للبلاد والمواطنين.

يكون الحد الأدنى من الخدمة الإجباري في النشاطات التالية:

- التوزيع العمومي للكهرباء و الغاز،
- استغلال الوسائل المعلوماتية،
- الأمن والاتصال،".

[946] المادة 29 فقره 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، و المادة 141 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر، و كذلك المادة 357 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك.

حرصت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على تحديد القدر الأدنى من الخدمة ، بالرغم من أن الهيئة المستخدمة لم يرد نشاطها ضمن القائمة المحددة قانونا ، مجسدة بذلك أحكام المادتين 37 و 39 من القانون المذكور ، و حددت مجالات نشاطاتها المعنية بهذا القدر الأدنى من الخدمة[947].

ب : عدم عرقلة حرية العمل

ضمانا لحرية العمل و حفاظا للسير الحسن و المنظم للإضراب يمنع المشرع ، في القانون 02/90 المشار اليه ، كل الأفعال التي من شأنها المساس بحرية العمال أو المستخدم او ممثليه من الإلتحاق بأماكن العمل او منعهم من استئناف نشاطهم المهني أو من مواصلته ، ذلك مهما كانت الوسائل المستعملة ، بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو التعدي [948]، و كل عرقلة لحرية العمل ، يعرض موقعيه للعقوبات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال ، الى جانب العقوبات الجزائية [949].

كذلك ، يمنع على العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية للمستخدم كلما استهدفت هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل ، وفي هذه الحالة يمكن اصدار أمر قضائي بإخلال المحلات بناء على طلب المستخدم [950] ، يفرض على العمال الإمتثال لتنفيذ هذا الأمر القضائي حتى لا يشكل رفضهم لذلك عرقلة أخرى لحرية العمل ، تعتبر هذه الأخيرة ، من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي ترتب الى جانب المسؤولية التأديبية [951] ، المسؤولية المدنية و الجزائية كذالك [952] .

---

[947] المادة 39 من الإتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الإجتماعي

[948] المادة 34 من القانون 02/90 المشار اليه.

[949] انظر الاحكام الواردة بالمادتين 56 و 57 من نفس القانون

[950] المادة 35 من نفس القانون.

[951] المادة 73 فقرة 5 من القانون 11/90 المعدلة بالمادة 2 من القانون 29/91 المشار اليه

[952] المواد 36 و 55 و 56 و 57 من القانون 02/90 المشار اليه .

الملاحظ من الناحية العلمية، ان غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل تعرضت الى النص على عديد الأحكام المتعلقة بمنع عرقلة حرية العمل أثناء اللجوء الى الإضراب، ناسخة بذلك نفس الأحكام المقررة قانونا في هذا الشأن [953].

الفقرة الثانية

كيفيات تسوية و انهاء الإضراب .

يعبر اللجوء الى استخدام الإضراب عن مرحلة متطورة من اشتداد التعارض و تصاعد المجابهة بين الطرفين المتنازعين، لاسيما في حالة استمراره.

و التساؤل الذي يطرح في هذا الصدد ، عما اذا كان هناك مجال للتسوية الودية حتى مع اللجوء الى الإضراب؟

نسجل في هذا الصدد، عناية و اهتمام المشرع البارزة بالتسوية الودية و النزاعات العمل الجماعية حتى عند اللجوء الى ممارسة الإضراب، اذ تشير أحكام القانون 02/90 المشار اليه ، الى العمل على تسوية هذه النزاعات الجماعية في العمل في مرحلة الإعلان عن الشروع في الإضراب و أثناء ممارسة ، و ذلك من خلال النص على استمرار التفاوض الجماعي (أ)، أو من خلال تنظيم طرق موجهة للتسوية الودية للإضراب، و التى تعمل خارج الإطار القضائي، و هي : الوساطة (ب) و التحكيم (ج).

أ : التفاوض الجماعي المباشر .

بما أن الإضراب ، وسيلة ضغط أقرها القانون للعمال في مواجهة المستخدم، للإسراع في تسوية النزاع الجماعي ، أو الإستجابة للمطالب العمالية ، فإن الشروع في هذا الإضراب لا يعني بالنسبة لطرفي النزاع ، التوقف عن بدل المساعي الودية لتسوية هذا النزاع المستمر ، و بالنتيجة إنهاء الإضراب ، و إنما يجب مواصلة التفاوض الجماعي .

---

[953] المادة 30 الفقرات من 3 الى 5 و 7 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، و المادة 364 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، والمواد من 227 الى 229 من المادة 221 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق.

و في هذا السياق ، استلزم المشرع، في المادة 45 من قانون 02/90 المشار اليه ، على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

و هو بذلك ، قد أعطى الأولوية دائما للطرق الودية الثنائية لحل النزاع الجماعي للعمل ، و أكد على التفاوض الجماعي كألية أساسية لحل هذا النزاع بطريقة ودية تستخدم في أي مرحلة من مراحل تطور النزاع الجماعي ، قبل الشروع فيه ، و أثناء الإعلان عنه، و حتى بعد الشروع في ممارسته.

استقراء للأحكام الواردة في الاتفاقيات الحماعية للعمل، يتبين لنا التزام الأطراف المتعاقدة في الإتفاقية الجماعية للعمل على الإستمرار في التفاوض الجماعي، حتى عند اللجوء الى ممارسة حق الإضراب، فهذا الإلتزام غير مرتبط بتنظيم زمني أو إجرائي معين ، كما لو كان مقتصرا فقط على حالة التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعي قبل اللجوء الى ممارسة حق الإضراب، بل يتعداها الى أي مرحلة من مراحل تطور هذه النزاعات، حتى عقب فشل طرق التسوية الودية و أثناء اللجوء الى استعمال الضغط و القوة باستخدام حق الإضراب .

و على ذلك ، حرصت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على التصيص بالإلتزام بمتابعة الحوار و التفاوض الجماعي خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب، و خلال ممارسته ، بغية التوصل الى التسوية و حل النزاع القائم من جهة [954] ، و لتحديد الإجراءات الإستعجالية التي يتطلبها الظرف من جهة ثانية [955] ، كما حددت أطر هذا التفاوض الجماعي بحسب مضمون النزاع، الجماعي القائم و أبعاده، بحيث يتم التفاوض مباشرة بين مدير الوحدة أو المدير الجهوي و ممثلي النقابات المحلية المعنية، إذا ما تعلق موضوع النزاع بقضايا مهنية و اجتماعية خاصة بالوحدة و ليس لها تأثير على المستوى الوطني ، في حين ، يتم هذا التفاوض الجماعي بين المدير

---

[954] انظر المادة 117 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سياكو قسنطينة ، وكذلك المادة 142 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.

[955] المادة 29 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات لجزائر.

العام للهيئة المستخدمة أو ممثله، و ممثلي النقابات العمالية ، إذا تعلق النزاع بقضايا لها تأثير على المستوى الوطني[956].

ب : الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب

بدل المساعي الهادفة لتسوية النزاع الجماعي لا تقتصر على التفاوض المباشر بين الطرفين المتنازعين خلال فترة الإشعار المسبق، و بعد الشروع في الإضراب ، ذلك أن الإضراب لا يمثل الحل للنزاع القائم ، بل يعتبر وسيلة للضغط على الطرف الأخر لكي يسرع بأخذ الإجراءات الجدية، أو تقديم التنازلات الكافية لتسوية النزاع ، لذلك لا يستبعد عرض هذا النزاع على الوساطة أو التحكيم.

بالرجوع الى الأحكام المقررة في القانون 02/90 المشار اليه، نجد أن المشرع نظم نوع ثاني من الوساطة تستخدم لتسوية الإضراب ، نص عليها في المواد من 45 الى 48 من القانون المذكور، و هذا حتى لا يفضي الإضراب الى طريق مسدود ، و لضمان المصالح الإقتصادية و الإجتماعية الحيوية ، فقد منح للسلطات العمومية سلطة صلاحية تدخل و فرض الوساطة قصد وضع الحل للنزاع القائم .

و على ذلك ، يكون للوزير المكلف بالقطاع او الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ان يعين وسيطا كفأ ، يعرض على طرفي النزاع الجماعي اقتراحات لتسوية خلافهما ، إذ بدت من مواقفهما صعوبات و انسدادات في المفاوضات المباشرة .

و جلى أن هذه الوساطة ، تتميز بتدخل بارز للسلطات العمومية، و يظهر ذلك جليا من خلال اجراءات تحريكها ، أو من خلال سلطة تعين الوسط الكفء دون استشارة أو أخد رأي الطرفين المتنازعين.

و لتلطيف هذا التدخل البارز للسلطات العمومية ، الى حد وصفها بالوساطة الإدارية ، منح المشرع تنظيم بعض جوانبها الى طرفي النزاع الجماعي في العمل ، ويتعلق الامر بتحديد

---

[956] المادة 31 فقره 1 من نفس الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر ، وكذلك المادة 143 من نفس الإتفاقية الجماعية لمؤسة بريد الجزائر

المهلة [957] ، ونشر تقرير الوسيط [958] ، و في احترام ارادتها فيما يخص قبول أو رفض قرارات الوساطة و نتائجها.

انعكس تدخل المشرع و تنظيمه لهده الوساطة الخاصة لتسوية الإضراب على أحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل ، بحيث لم تتعرض لها بالتنظيم و لا حتى بالإشارة أو الإحالة .

ج : التحكيم قصد تسوية الإضراب

سبقت الإشارة ، ان المشرع الجزائري ، في القانون 02/90 المشار اليه، نص على طريقتين للتحكيم ، التحكيم الذي يجمع بين الأحكام الواردة في القانون المذكور و بعض الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية ، و التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم[959].

و يعتبرهذا التحكيم امام اللجنة الوطنية للتحكيم أجراء استثنائي لتسوية النزاعات الجماعية في العمل ، يكون أمام هيئة دائمة و متخصصة ، تفصل في النزاعات الجماعية استنادا لمعيارين : الاول شخصي ، ينظر الى النزاعات التي تعني الأشخاص الممنوعين من ممارسة حق الإضراب[960]، والثاني ، موضوعي ، يقوم على أساس النزاعات التي تستدعي الضرورة الإقتصادية و الإجتماعية عرضها على اللجنة[961].

فكثيرا ما تنتهي الطرق القانونية و الإتفاقية المنصوص عليها الى الفشل في التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، مما يدفع الى اللجوء الى الإضراب ، و اعتبارا للأثار و الإضرار التي قد **تترتب** عن استمراره و تفاقم النزاعات، منح المشرع للسلطات الإدارية، سلطة تقديرية في إحالة هذه النزاعات الى اللجنة الوطنية للتحكيم قصد تسويتها النهائية، متى رأت أن الضرورات الإقتصادية والإجتماعية تستدعي ذلك، وهذا بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال .

---

[957] المادة 47 من القانون 11/90 المشار اليه.

[958] المادة 48 من نفس القانون.

[959] و الذي يخضع، الى جانب الأحكام الواردة في القانون 02/90 المشار اليه ، الى المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها وعملها، و الصادرة بالجريدة الرسمية عدد1 لسنة 1991

[960] أنظر الأحكام الواردة بالمادتين 43 و 44 من القانون 02/90 المشار اليه

[961] انظر الأحكام الواردة بالمادتين 48 و 49 من نفس القانون

الواضح أن تنظيم و عمل هذه اللجنة النظامية يخضع الى أحكام تشريعية و تنظيمية ، الأمر الذي كان له الأثر في عدم تعرض الأطراف المتعاقدة في الإتفاقيات الجماعية للعمل الى تضمين أحكامها بتنظيم خاص بها .

الخاتمة:

لعل ما يمكن أن نستخلصه من هذا البحث، أن التشريع الجديد المنظم لعلاقات العمل الصادر ابتداء بتاريخ 1990/04/21 قد ادخل تغيرات هامة على آليات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، تجسدت بإعادة اعتماد الاتفاقية الجماعية للعمل.

هذه الآلية الجديدة ، تعكس بوضوح التحول الذي طرأ في الإطار المنظم لعلاقات العمل في الجزائر ، من نظام للتسيير الإداري في ظل النهج الاشتراكي، إلى نظام التسيير التعاقدي لعلاقات العمل في ظل التوجه الليبرالي المتبع .

و في هذا الصدد يمكن استخلاص ملاحظات أساسية، نوردها كمايلي:

1/ التصور و السياسة الاتفاقية و التفاوضية الجديدة لآليات تنظيم علاقات العمل و أحكام التشغيل، إذ أصبح للاتفاقية الجماعية للعمل في تشريع العمل الساري المفعول، موقع و دور أساسي كإحدى الآليات التي اعتمادها و أقرها المشرع من اجل تنظيم علاقات العمل.

2/ الممارسة الميدانية وما تقدمه من ملاحظات و نقائص و صعوبات سلبية تجاه النظام الجديد، بمعنى مدى التباين بين النظرية و التطبيق في إقامة واستخدام هذه الآلية الجديدة في تنظيم شروط العمل وأحكام التشغيل.

3/ إبداء الآراء و الاقتراحات والتصورات لتحسين وظيفة التنظيم الاتفاقي لشروط العمل و أحكام التشغيل ، والتي تشكل متطلبات و مستلزمات ضرورية تساعد و تساهم في نجاح و فعالية القانون الإتفاقي لتنظيم شروط العمل و أحكام التشغيل .

و فيما يلي أوضح هذه الملاحظات السابق ذكرها:

أولا:

إن السياسة المنتهجة في وضع الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل الفردية و الجماعية قد جاءت متماشية مع التوجه السياسي والاقتصادي والاجتماعي المنتهج في البلاد، بتخلي الدولة عن دورها التدخلي في تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل والاكتفاء بدور المراقب و الواضع للإطار العام لعلاقات العمل، وهكذا، نجد في مرحلة تطبيق القانون الأساسي للعامل ، سادت سياسة التدخل والتحكم ووضع اليد في تنظيم علاقات العمل ، حيث برز دور وهيمنة للدولة في هذا الشأن. و بظهور بوادر التوجهات السياسية و الإصلاحات الاقتصادية ابتداء من دستور 1989 ، و بصدور القوانين الاجتماعية لسنة 1990 أخذت عملية تنظيم علاقات العمل تصورا و تنظيما مغايرا، مواكبة في ذلك للنظرة الجديدة لآليات تنظيم علاقات العمل، و التي تكرس مبدأ التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين كقاعدة أساسية في تنظيم علاقات العمل.

- إن التنظيم الإتفاقي لشروط العمل و أحكام التشغيل أصبحت له في القوانين السارية المفعول و الصادرة ابتداء من سنة 1990 أهمية كبيرة ومكانة أساسية كمصدر من مصادر قانون العمل الجزائري الحالي، على خلاف الوضع في ظل القوانين السابقة الملغاة.
- على المستوى العضوي، نسجل تمتع الاتفاقية الجماعية للعمل بمنظومة قانونية متكاملة إلى حد كبير، تأطر مضمونها و كيفيات إبرامها وعملها، هذه المنظومة القانونية شكلت تصور المشرع لنظام الاتفاقية الجماعية للعمل ، و بينت لنا بوضوح الإطار التنظيمي و الإجرائي ، الذي تمارس من خلاله اتفاقية العمل الجماعية وظيفتها التنظيمية، في ضوء ما توخاه المشرع من أهداف ، من حيث شروط إبرامها و إجراءات عملها و تنفيذها ، و كيفيات حل منازعاتها ، و بشكل عام ، الأحكام القانونية التي يتعين على الأطراف مراعاتها ، قبل و أثناء و بعد إبرام اتفاقية العمل الجماعية.
- هذا البناء القانوني لهذه الآلية ، يميزها عن غيرها من الأنظمة القانونية الأخرى ، ويبرز خصوصياتها و مميزاتها مقارنة بما هو معمول به في بعض الأنظمة المقارنة ، وخاصة في مدى الاستقلالية و الحرية الواسعة التي يتمتع بها الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية في ضوء الأحكام القانونية المقررة بموجب القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، و يكفي أن نذكر هنا أن المشرع الجزائري لم يخول للسلطة الإدارية المكلفة بشؤون العمل حق التدخل في وضع و تكوين الاتفاقية الجماعية للعمل ، بخلاف ما يعمل به في بعض القوانين المقارنة ، مثل حالة التمديد الإداري لنطاق الاتفاقية بموجب قرار وزاري صادر في هذا الشأن.

- على المستوي الوظيفي ، نسجل كذلك، المجالات التنظيمية الواسعة التي خولها القانون للاتفاقيات الجماعية للعمل ، إذ بالرجوع إلى الأحكام القانونية المعمول بها، تجلى بوضوح اعتماد قوانين العمل الجديدة و الصادرة ابتداء من سنة 1990 على الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل كآلية و إطار تنظيمي و تنفيذي أساسي للأحكام القانونية و التشريعية ,وذلك من خلال الإحالة الصريحة و الضمنية لعديد المسائل التنظيمية و التنفيذية و الإجرائية المتعلقة بمختلف جوانب علاقات العمل الفردية و الجماعية إلى اتفاقية العمل الجماعية دون غيرها من الآليات التنظيمية الأخرى, و خاصة النصوص التنظيمية التي تختص بإصدارها السلطة التنفيذية ، كما كان عليه الوضع في ظل سياسة التحكم غي علاقات العمل، التي سادت في مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل قبل التخلي عنها و التوجه إلى النظام الليبرالي التعاقدي لتنظيم و تسيير مختلف العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية.

ثانيا:

- يتضح لنا من خلال الدراسة مدى التجاوب بين النظرية و التطبيق في الأخذ و استخدام هذه الآلية الاتفاقية في تنظيم شروط العمل والتشغيل .
- في هذا السياق، لا ريب في أن الاتفاقية الجماعية للعمل، بالرغم من حداثة نشأتها في الجزائر، فإنها، تكسب على مستوى النصوص القانونية ، أهمية بارزة في قانون العمل الجزائري، لا تقل عن التشريع، لما تضعه من تنظيم اتفاقي لحقوق ومقتضيات أفضل للعمال، في نواحي متعددة، قانونية، اقتصادية، و اجتماعية .
- لكن ، على المستوي الوظيفي ، ومن خلال اطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل التي اعتمدناها كعينات تجسد هذا التحول في آليات تنظيم شروط العمل و أحكام التشغيل في الجزائر ، تبين لنا ، أن الاتفاقية الجماعية للعمل في عديد المجالات تعتبر قانونا اتفاقيا تنظيميا بكل معنى الكلمة، حيث تضمنت أحكامها مختلف العناصر و الموضوعات التي أحالها إليها القانون ، حتى تلك الموضوعات ، التي لم يحيلها القانون لها صراحة، مما يدل أن هناك اهتماما من قبل الأطراف المتعاقدة في تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الأمر الذي جعلهم في بعض المجالات يتجاوزون حتى الأحكام القانونية التي نظمها المشرع أو أحالها إلى نظم قانونية أخرى مثل النظام الداخلي، و هذا في بعض المسائل، على غرار النظام التأديبي، الوقاية والأمن والسلامة في العمل ، نظام تسوية نزاعات العمل ، التي نظمها المشرع بنصوص قانونية و تنظيمية ، الأمر

الذي جعل الاتفاقية بموجب هذه الممارسات تدخل ضمن التكريس الفعلي لاستقلالية الأطراف واستقلالية الاتفاقية الجماعية للعمل عن الأنظمة القانونية الأخرى ذات العلاقة بعالم الشغل.

- إلا أن هذه الجوانب الايجابية التي تدل على حقيقة الاتفاقية الجماعية للعمل كقانون اتفاقي ينظم شروط العمل والتشغيل، لا يجب أن يحجب عنا تسجيل بعض الجوانب السلبية التي تمت ملاحظتها من خلال دراستنا لمنظومة هذه الآلية الاتفاقية، والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين: (ملاحظات خاصة بالإطار القانوني المنظم للاتفاقية الجماعية للعمل ، و ملاحظات خاصة بالإطار الوظيفي ، أي الواقع العملي و التطبيقي وما يفرزه من نقائص و صعوبات).
- ففيما يخص الملاحظات المتعلقة بالإطار القانوني المنظم للاتفاقية الجماعية للعمل، فان استقراء النصوص القانونية المقررة في هذا الشأن، تبين لنا ما يلي:
- من حيث اللجوء إلى التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل ، لم يشأ المشرع أن يتدخل و يفرض هذا التفاوض تاركا بذلك الحرية الواسعة لأطراف علاقة العمل ، و مع أنه في ضوء الأحكام القانونية المقررة، إذا أبدى أحد أطراف علاقة العمل نيته في التفاوض، وجب على الطرف الأخر تلبية هذا الطلب , و إلا تعرض إلى عقوبات جزائية. ومما يلاحظ هنا، أن هذه العقوبة الجزائية المقررة ضد الطرف الذي يرفض التفاوض الجماعي، غير ردعية، فهي غرامة رمزية و معنوية لا أكثر، بالمقارنة مع النتائج المترتبة عن رفض التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وعليه ، بالنظر للأهمية البالغة التي تلعبها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، نرى ضرورة تدخل المشرع بوضع نص قانوني يلزم الطرف الثاني بالتفاوض الجماعي، متى تقدم الطرف الأول و أبدى نيته في ذلك، حتى يحافظ، على الأقل، على جو سليم و علاقات جيدة بين أطراف علاقة العمل المؤهلين للتفاوض الجماعي .

- من حيث تنظيم عملية التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل و إجراءاته ، اكتفى المشرع بتحديد الإطار العام، تاركا توسيع و تفصيل إجراءات و سير العملية التفاوضية للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، إلا أنها جاءت غائبة أو محدودة في أغلبية الاتفاقيات الجماعية ، لذلك، و أمام ضعف مستوى تكوين الأطراف العلمي و الفني في علم التفاوض و تقنياته ، من جهة، و انعدام ثقافة التفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل، من جهة

أخرى، نرى بضرورة تجسيد إجراءات تنظم هذا التفاوض الجماعي ضمن أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، و أن يتم النص على ذلك صراحة بموجب القانون.

- لم يشترط المشرع، ولم يحدد لغة معينة، عينها لتحرير مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل، حيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما في ذلك الصمت ، الأمر الذي أبان في الواقع العملي اختلافا بين الهيئات المستخدمة في الأخذ بلغة كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل ، فلئن لجأت غالبية الهيئات المستخدمة إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة العربية ، فإن البعض الآخر منها أخذ باللغة الأجنبية ، وحصرها في اللغة الفرنسية ، في حين لم يكتف بعض الهيئات المستخدمة بلغة واحدة ، ولجأت إلى ازدواجية اللغة، بتحرير الاتفاقية الجماعية للعمل بالعربية والفرنسية. و في اعتقادنا ، كان على المشرع الجزائري أن يحدو حذو معظم تشريعات العمل المقارنة، بتقييد لغة كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل بما يتماشى و اللغة الرسمية في البلاد ، فيشترط الكتابة باللغة العربية، أوعلى الأقل باللغتين الفرنسية والعربية على غرار ما يصدر في الجرائد الرسمية للنصوص التشريعية و التنظيمية ، و ما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، علما بأن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد .

- أما فيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بالإطار الوظيفي، واستقراء للأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية المستخدمة في هذا البحث، و الواقع العملي و التطبيقي لها، تبين لنا ما يلي:

- ضعف مضمون بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث لم تتضمن مختلف الجوانب التي أحالها إليها القانون ، حتى أن تلك التي لم يحيلها لها صراحة لم تتم معالجتها باجتهادات أو ابتكارات من قبل الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، مما يدل على ضعف أو نقص في التكفل الذاتي بمضمون و محتوى مختلف مجالات علاقات العمل و شروط تنظيم العمل و التشغيل من قبل الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل ، ففي كثير من المجالات نجد أن تدخلها لا يزال محتشما ، أو شكليا ، و في كثير من الحالات تكتفي بالإحالة على النصوص التشريعية و التنظيمية أو تلجأ لي نسخها أو نسخ أحكام قانونية تم إلغاء العمل بها بموجب النصوص القانونية و التشريعية الصادرة ابتداء من سنة 1990.

- نقص التكوين لدى الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية للعمل، و هذا ما يلاحظ من خلال تنظيم مسائل عديدة في الاتفاقية الجماعية للعمل بأحكام قانونية ملغاة.

- نظام الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية في القانون الجزائري يميل بشكل واضح للأخذ بالنظرية العقدية للاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث يعلق هذا الانضمام على الإرادة الحرة للأطراف طالبة الانضمام و تتم بحصول اتفاق مشترك ، و لم يذهب في هذا الصدد إلى ما ذهبت إليه بعض القوانين المقارنة ، التي أجازت انضمام أطراف غير أطراف الاتفاقية الجماعية الأصليين بطريقة إدارية ، بموجب قرار من الوزير المختص يمدد أو يوسع من نطاق الاتفاقيات الجماعية للعمل ، كما هو الحال بالنسبة للقانون المغربي و القانون الفرنسي .

- أظهرت الممارسة الميدانية، غيابا تاما لحالات الانضمام، الأمر الذي يفسر بانعدام ثقافة الاستفادة من هذه الآلية القانونية المميزة من قبل الشركاء الاجتماعيين.

- إلى جانب ذلك، نشير إلى أن المشرع لم يضمن هذا الانضمام ما يفيد صراحة وجوب شرط إشهار الاتفاق عليه وسط العمال ، غير أن التوصل إلى اتفاق مشترك بالانضمام إلى اتفاقية عمل جماعية للاستفادة من أحكامها و الامتيازات المقررة بها ، دون المرور بمرحلة المفاوضات لإبرام اتفاقية عمل جماعية مماثلة ، يقتضي إشهار هذا الانضمام ، ليتأتى علم المعنيين و المخاطبين بما أقبل عليه ممثلوهم المؤهلون قانونا ، و نرى في هذا الصدد ، إعمال نفس الإجراءات المتبعة في إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل في وسط العمال نفسها و المقررة بموجب المادة 119 من 11/90 المذكور، على أن يكون هذا الإشهار يتضمن نسخة من اتفاق الانضمام إلى جانب نسخة من الاتفاقية الجماعية المنضم إليها .

- لاشك في أن الغاية من إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل، أن تصل إلى علم كافة المخاطبين بأحكامها، خاصة على مستوى المؤسسة التي أبرمت في نطاقها. وبالرجوع إلى ما تضمنته المادة 119 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، نجد أن وسائل إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل ، تقتصر على فرض الإعلان عن الاتفاقية وإعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات في المؤسسة و في كل

عمل متميز من هذه الزاوية. ويبدو أن القصد من إلزام صاحب العمل بالإعلان عن الاتفاقية الجماعية للعمل هو في حد ذاته ضمانا لحق العمال في الإطلاع على مضمونها ، و هو ما يفيد ، أن حق الاطلاع جاء بشكل عام من خلال وسيلة الإعلان ، لكن من الناحية العملية ، فان غالبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بشكل تام بهذا الإجراء الشكلي الجوهري ، مكتفية بالتسجيل و الإيداع فقط، وهنا يبدو دور مفتش العمل أساسيا ، في إطار ممارسة صلاحياته القانونية ، من خلال الزيارات الميدانية التي نرى بضرورة تكثيفها.

ثالثا:

في ضوء ما تقدم من ملاحظات , و من اجل تحسين و ترقية الوظيفة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل في تحسين مختلف جوانب علاقات العمل الفردية و الجماعية ، و حتى تلعب هذه الاتفاقية دورها المنتظر منها في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و تحديات الواقع المحلي و الدولي ، نرى بضرورة توفير بعض المتطلبات الهامة و الضرورية ، وهي ضمانات تعمل على المساعدة و المساهمة في نجاعة و فعالية التنظيم الاتفاقي لشروط العمل و أحكام التشغيل، نراها كالتالي:

- ضرورة إعادة النظر في بعض الأحكام القانونية المنظمة للتنظيم الإتفاقي لشروط العمل و أحكام التشغيل . وفق ما جاء في هذا البحث.
- تدعيم و مساعدة أطراف التفاوض الجماعي بأجهزة و هياكل ذات طابع استشاري.
- ضرورة الاعتناء بالتكوين التخصصي في مجال علاقات العمل الفردية و الجماعية و آليات التفاوض الجماعي إعداد وابرام اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لتدعيم تكوين القيادات والاطارات المتخصصة التي تتولى المفاوضات الجماعية، وذلك بتنظيم برامج تشجيع المفاوضة الجماعية و ابرام اتفاقيات العمل الجماعية.
- العمل على مراجعة و تكييف أنظمة الحلول البديلة للمنازعات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية بما ينسجم و يتناسب و التنظيم الاتفاقي لشروط العمل و أحكام التشغيل.
- تكثيف دور مفتش العمل في الرقابة على مدى تطبيق الأحكام القانونية المقررة في مجال تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل و تمكينه من الوسائل اللازمة لذلك.

- تنظيم ملتقيات و ندوات دراسية و تكوينية تضم كل الفاعلين و المعنيين بمجال إعداد و تطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل (القضاة و النقابات ورؤساء الهيئات المستخدمة وممثلوهم و مفتشو العمل).

- *المختصرات:*

- 1/ **باللغة العربية**:
- ق.ا.م.اد : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية
- ق. م. ج: القانون المدني الجزائري
- ص: الصفحة
- 2/ **باللغة الفرنسية**:

ART: Article -
ART.PREC: Article Précédente -
B.C: Bulletin civil des arrêts de la cour de cassation -
B.I.T: Bureau International du travail -
CASS.SOC:Cour de cassation, chambre sociale -
C.E: Conseil d'état -
DR.SOC:Droit social -
L:Loi -
L.G.D.J: Libraire Générale de Droit et de Jurisprudence -
OP.CIT:Ouvrage cite -
O.P.U: Office des publications universitaires -
P. Page -
THESE.PREC: Thèse Précédente -

قائمـــــــــــة المراجـــــع

أولا : المراجـــع باللغـــة العربية:

1/: المؤلفات العامة:

- أحمد حسن البرعي : الثورة الصناعية و آثارها الاجتماعية والقانونية ، دار الفكر العربي، القاهرة،1982.
- أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي : الوجيز في قانون العمل نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق ، دار النهضة العربية – القاهرة ، مصر ، 2008
- أحمد سلامة: شرح قانون العمل, الطبعة الأولى, دار الفكر العربي, 1959
- أحمد عبد الكريم أبو شنب : شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات – الطبعة الخامسة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2010
- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: شرح قانون العمل الجديد و التأمينات الاجتماعية في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 2008
- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992
- أحمية سليمان: أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- أكثم أمين الخولي: دروس في قانون العمل , مطبعة نهضة مصر,1957
- السيد عيد نايل عوض : قانون العمل ,،دار النهضة العربية , القاهرة,1999
- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوق ، الطبعة الأولى – 2009
- أمال بن رحال :القانون الاجتماعي ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل ، مطبعة برتى ، الجزائر ،2009
- بلال العشري ، النقابات المهنية بالمغرب دراسة مقارنة ، دار أبي رقراق للطباعة و النشر ، الطبعة الأولى ، الرباط ، المغرب،2012.
- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية قي الجزائر, دار همومة للطباعة و النشر و التوزيع, الجزائر,2003
- رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوامة لطباعة و النشر و التوزيع ,الجزائر، 2005

- زكي بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، مطبعة دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1961
- سعيد طربيت : سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2001
- صلاح محمد أحمد: مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل, بدون دار نشر, 2007,
- عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر ، الجزائر ،2000.
- عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل(الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003)،نادي القضاة، بدون دار النشر،2008.
- عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ،دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005,
- عدنان خليل التلاوي ، قانون العمل الدولي ، دراسة في منظمة العمل الدولية و نشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، الطبقة الأولى، المكتبة العربية، جنيف 1990.
- عصام الأحمر : إشكالات في نزاعات الشغل الحلول القانونية و الاجتهادات القضائية ، سيناء للنشر 2008
- عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة2003, الطبعة الأولى, منشأة المعارف, الإسكندرية, مصر, 2004,
- عطاء الله بوحميدة : التسريح لسبب اقتصادي ، مفهومه إجراءاته وأثاره ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2009
- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل، الجديد، الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعة الإسكندرية،2003.
- علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد, دار الثقافة للطباعة و النشر, القاهرة, 1975
- قدري عبد الفتاح الشهاوى : موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2003
- محمد السعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقة العمل الجماعية، دار النشر المغربية، 1985.
- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر،مطبعة ولاية قالمة، الجزائر،1992.

- محمد الهادي بن عبد الله : قانون الشغل و الضمان الاجتماعي في تونس ، الطبعة الثالثة ، 2010
- محمد حلمي مراد: قانون العمل, الجزء 2, مطبعة نهضة مصر, القاهرة, 1952
- محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث للطباعة و النشر، الإسكندرية، طبعة 1970.
- محمد محمد أحمد عجيز: ذاتية قانون العمل و أهم تطبيقاتها, الطبعة الثانية, دار النهضة العربية, القاهرة,2007
- محمود السيد التحيوي: التحكم في المواد التجارية والمدنية وجوازه في منازعات العقود الإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 1999 .
- محمود جمال الدين زكي – قانون العمل – الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1982
- محمود عبد الفتاح زاهر : التعليق على قانون العمل المعدل بالقانون رقم 180لسنة 2008 بأراء الفقه و أحكام القصاء و القرارات التنفذية، دار المعارف بالاسكندرية، مصر، 2009
- مصطفى محمد الجمال وعكاشة محمد عبد العال: التحكيم في العلاقات الخاصة الدولية الداخلية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 1998
- موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي،الطبعة الثالثة، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء, المغرب،2004.
- هناء علي كريم: الوجيز في قانون العمل المصري رقم 12لسنة 2003، الجزء الثاني، عقد العمل الجماعي ، كلية الحقوق ،جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
- يوسف إلياس – أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق – ، دار وائل للنشر

2/ المؤلفات المتخصصة:

- أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن،عقد العمل المشترك،دار الفكر العربي،1976.
- أحمد حسن البرعي و رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة 2008.

- احمية سليمان : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، القانون الاتفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2013
- بن صابر بن عزوز: الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية،2010.
- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوا ن المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار نصر للطباعة، مصر، بدون تاريخ النشر
- رأفت دسوقي: شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003, الجزء الثاني , منشأة المعارف, الإسكندرية, مصر, 2004,
-
- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، دار النهضة القرنية القاهرة مصر 2000.
- محمد أحمد إسماعيل: علاقات العمل الجماعية، دار التعاون للطباعة، القاهرة، 2008.
- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية, دار الجامعية الجديدة للنشر, الإسكندرية, مصر, 2005
- يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996.

<u>3/ الرسائل العلمية</u> :

- إبراهيم محمد أبو شرار: تنظيم عقود العمل الجماعية دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير في القانون ،فرع العقود و المسؤولية، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، جامعة الجزائر،1989–1990

- أحمية سليمان: الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.
- السيد عيد نايل عوض : قانون العمل ألاتفاقي، دراسة مقارنة في القانونين المصري و الفرنسي ، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ،القاهرة، مصر،1983.
- أمحمد ماسي: مفهوم النظام العام في قانون الشغل , مذكرة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص, كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية, جامعة محمد الخامس, الرباط, المغرب 1985
- تامر محمد سعفان: المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل النزاعات الجماعية بين المضمون و الحجة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر،2006–2007
- عبد الصمد المناني ، مكانة ودور الاتفاقية الجماعية في تطوير العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، عليه العلوم القانونية، والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة محمد الخامس أكدال، الرباط ،2000–2001
- عبد المجيد صغير بيرم : الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2003 – 2004
- هشومة المقروط : الاتفاقية الجماعية كمظهر من مظاهر الديمقراطية الاجتماعية, دراسة مقارنة بين القانون المصري و الفرنسي و المغربي, رسالة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق ,جامعة القاهرة,2003–2004,
- وفاء بن فوضيل المجدوبي: تنظيم علاقات الشغل عن طريق المفاوضة الجماعية الجزء الثاني، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق جامعة محمد الخامس

4/ المقالات و الدراسات المتخصصة:

- إبراهيم الدسوقي أبو الليل: الحماية القانونية لعلاقات العمل الجماعية وفقا للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن و القانون الدولي،مجلة البحوث القانونية و الاقتصادية ، عدد خاص، الأوضاع القانونية و الاقتصادية للعمال في ظل المتغيرات المحلية و العالمية،كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، المجلد الأول ، العدد الحادي و العشرون، أفريل 1997.

- أحمد بودراع : إشكالية تحديد النقابة الأكثر تمثيلا في القانون المغربي و القانون الدولي، مجلة القانون المغربي ، العدد 5/ 2003
- أحمد لخضر عمراني : هياكل التفاوض الجماعي في الجزائر ، مقال صادر بالمجلة الجزائرية للعمل ، عدد 21 جوان 1994 المعهد الوطني للعمل – درارية – الجزائر
- أحمية سليمان : تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للنقابة العمالية وبحوث العمل الجزائري – 1992
- أحمية سليمان: الحركة النقابية في الجزائر.بين أمجاد الماضي، و تحديات الحاضر و المستقبل،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق،جامعة الجزائر،عدد 2013/01،مارس 2013
- النوري مزيد : دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة في الطرد لأسباب إقتصادية ، مجلة الدراسات القانونية ،كلية الحقوق بصفاقص ،تونس ،عدد 15 لسنة 2008
- بلميهوب عبد الناصر : التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مقابل مقدم للملتقي الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، جامعة جيجل، يوما 9–10 مارس 2010
- بن عزوز بن صابر: الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد، مجلة دراسات قانونية ، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية، عدد 17 ماي 2010
- زكريا أبو سنينة: المفاوضة الجماعية في معايير العمل الدولية والعربية، ندوة " المفوضة الجماعية " بور سعيد ، 4 ـــ 7 افريل 1999
- شرفي محمد: سريان علاقة العمل و نشأتها و نهايتها، المجلة القضائية، عدد خاص بالغرفة الاجتماعية، منازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني،1997.
- عبد الحليم بوشكيوة : الرقابة القضائية على تسريح العمال لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري ، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية وأثرها على علاقة العمل –.كلية الحقوق جامعة جيجل، الجزائر ، 20–11 مارس 2010 .
- عبد السلام ديب : الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 73 – 4 من القانون 11/90 ،المجلة القضائية ، عدد 2 ،2001

- عبد السلام ديب : علاقة العمل في التشريع الجزائري ،المجلة القضائية، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية، منازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997.
- عدنان العابد: عقد العمل الجماعي و دوره في توطيد السلم المهني(دراسية في قانون العمل المقارن) ، مجلة العمل العربية ، منظمة العمل العربية، العدد 67 (1997/2).
- فلة الحاج علي: علاقات العمل في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, ندوة حول تشريعات العمل و العلاقات المهنية و تنمية الحوار الاجتماعي, البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل, تونس من 11 إلى 16 نوفمبر 1991
- محي الدين الجرف: منازعات العمل أسبابها و شروط الحلول الأزمة لهل و موقف التشريعات من الأمر، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل . الجزائر 1981
- الحرية النقابية على أرض الممارسة، الدروس المستخلصة، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جينيف 2008

5/ النصوص القانونية:

5-1/ الدساتير:

- دستور 23 فيفري 1989 .
- دستور 28 نوفمبر 1996

5-2/ التقنينات:

- القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم.
- قانون الاجراءات المدنية ، المعدل و المتمم لسنة 1966.
- قانون الاجراءات المدنية و الادارية الجديد (القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21 لسنة2008).

5-3/ النصوص التشريعية:

- الأمر رقم 74/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بالجريدة الرسمية عدد 101 لسنة 1971.
- الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 16نوفمبر1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص الصادر بالجريدة الرسمية عدد 101 لسنة 1971
- قانون الخدمة الوطنية رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974
- لأمر 31/75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 لسنة 1975.
- القانون 78–12 المؤرخ في أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي لعام للعامل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978 .
- القانون 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتعلق بتشغيل الأجانب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1981.
- القانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1982.
- القانون 11/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983 المعدل و المتم بالأمر 17/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996 و الصادر بالجريدة الرسمية عدد 43 لسنة 1996 .
- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1988.
- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد06 لسنة1990، المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالأمر 11/96 المؤرخ 1996/06/10 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 36 لسنة 1996.

- القانون رقم 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 6 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في1991/12/21 الصدر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن قانون العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 والصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25 و المرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 1994/04/11 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1994 والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يوليو 1996 الصادر بالجريدة الرسمية ، عدد 43 لسنة 1996 و الأمر 02/97 المؤرخ في 11 /1997/01 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1997 و الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المحدد للمدة القانونية للعمل و الصادر في الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1997.
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الصادر بالجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990 ،المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 الجريدة الرسمية عدد68 المؤرخة في 1991/12/25 والأمر 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 36 لسنة 1996.
- المرسوم التشريعي رقم:09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية ولأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.
- المرسوم التشريعي رقم: 94 /10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن احداث التقاعد المسبق ، الجريدة الرسمية عدد 34 لسنة 1994.
- المرسوم التشريعي رقم: 94 /11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، الجريدة الرسمية عدد34 لسنة 1994.
- القانون 97-02 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 ،جريدة رسمية ،عدد 89 لسنة 1997.
- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/18 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ج.ر عدد 46 لسنة 2006 .

5-4/ النصوص التنظيمية:

- المرسوم رقم 14/81 المؤرخ في 31 جانفي 1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 5 المؤرخ في 3 فيفري 1981.
- المرسوم رقم 82 / 179 المؤرخ في 15 ماي 1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها الصادر بالجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1982 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 185/94 المؤرخ في 6جويلية 1994 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 1994 و المرسوم التنفيذي رقم 74/96 المؤرخ في 03 فيفري 1996 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 9 لسنة 1996 .
- المرسوم رقم 183/82 المؤرخ في 25 ماي 1985 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة ، الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1982 .
- المرسوم رقم 289/82 المؤرخ في 04 سبتمبر 1982 و المتعلق بتنظيم و تمويل التكوين المهني في المؤسسة
- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 1982/09/11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 37 لسنة1982.
- المرسوم رقم 85-59 االمؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارت العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13 لسنة 1985.
- المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية المنازعات الجماعية للعمل و تنظيمها وعملها، و الصادرة بالجريدة الرسمية عدد1 لسنة 1991.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 1991 .
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 ، يتعلق بتنظيم طب العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1993 .
- المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 5 جوان 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و سيره، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 35 لسنة 1996.

- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 1997/12/8 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 لسنة1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 07ديسيمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و اعلامهم و تكوينهم قي ميدان الوقاية من الأخطار المهنية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 82 لسنة 2002. .
- المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4 لسنة 2005 .
- المنشور رقم 11/ك خ المؤرخ في 04 سبتمبر1999 حول تحسين علاقات العمل ، والصادر عن رئيس الحكومة و المتعلق بالدخول الاجتماعي لسنة 1999، وثيقة غير منشورة
- المرسوم رقم المؤرخ في المحدد ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد لسنة

5– 6/ قوانين العمل الأجنبية:

- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008
- مجلة الشغل التونسية (الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 المؤرخ في 1966/04/30 المعدلة و المتممة بالقانون عدد 20 المؤرخ في 1970/04/30 و القانون عدد 55 المؤرخ في 1977/08/3 و القانون عدد 28 المؤرخ في 1994/02/21 والقانون عدد 62 المؤرخ في 1996/07/15 و القانون عدد 18 المؤرخ قي 2006/05/2 و القانون عدد 19 المؤرخ في 2007/04/02.)
- الاتفاقية المشتركة الاطارية التونسية الصادرة بتاريخ 30 مارس 1973 و المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 1973/05/29 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 21 لسنة 1973 المعدلة و المتممة.
- مدونة الشغل المغربية (الظهير الشريف رقم 1.03.194المؤرخ في 2003/09/11 الصادر بتنفيذ القانون رقم 06/99 المتعلق بمدونة الشغل)
- قانون العمل الموريتاني (القانون رقم 017/2004 المتضمن مدونة الشغل للجمهورية الاسلامية الموريتانية)
- قانون العمل الفرنسي.(code de travail,dalloz,edition 2000.)
- قانون العمل الأردني الجديد رقم 8 لسنة 1996

6/ الاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية للعمل

- الإتفاقية الجماعية الوطنية لعمال اطارات متوسطة و اطارات سامية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ1994//10/04 تحت رقم 005 .
- الإتفاقية الجماعية مؤسسة سوناطراك المحررة بتاريخ 1994/12/12 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي أمحمد بالجزائر العاصمة بتاريخ1994/12/13 تحت رقم 0113 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس 1994/12/18.
- الاتفاقية الجماعية الخاصة بصناديق الضمان الإجتماعي المحررة بتاريخ 1997/04/25 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بالجزائر العاصمة بتاريخ 1998/03/03 تحت رقم98/04 .
- الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للمطبوعات المدرسية بتاريخ 05/25/ 1999 المحررة بتاريخ 1999/05/25 و المودعة لدى كتابة ضبط المحكمة بتاريخ 1999/06/06 تحت رقم .

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 2003/07/16 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 2003/07/16.
- الاتفاقية الجماعية الاطارية للقطاع الاقتصادي الخاص المحررة بتاريخ 2006/09/30 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2006/10/15 تحت رقم 06/02 .
- الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى لمجمع سونلغاز المحررة بتاريخ 2006/10/23 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل للجزائر العاصمة بتاريخ 2006/12/12 تحت رقم06/11 .
- الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق المحررة بتاريخ 2009/07/11 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بقسنطينة بتاريخ 2009/07/21 تحت رقم 04 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة قسنطينة بتاريخ 2009/07/22 تحت رقم 17/209.
- الملحق 01 / 09 للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق المحرر بتاريخ 2009/11/19 و المسجلة لدى مكتب المفتشية الجهوية العمل لناحية قسنطينة بتاريخ 2009/12/24 تحت رقم 01 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة قسنطينة بتاريخ 2009/12/28 تحت رقم 2009/29.

- الملحق 02 / 2010 للاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق المحرر بتاريخ 2010/06/02 المسجلة لدى مكتب المفتشية الجهوية العمل لناحية قسنطينة بتاريخ 2010/06/07 تحت رقم 19 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة قسنطينة بتاريخ 2010/06/07 تحت رقم 10/19.
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع و صيانة العتاد الفلاحي بالوادي المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الوادي تحت رقم 2010/02 و المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الوادي بتاريخ 2010/08/09 تحت رقم 10/155.
- الإتفاق الجماعي رقم 11 المعدل والمتمم للاتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22، والمتضمن اعادة تقييم نظام التعويضات ، المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ01 مارس 2012 تحت رقم 17.
- الإتفاق الجماعي رقم 14 المعدل للمادة 86 من الاتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22، و المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/01/06 تحت رقم2013/02 .
- الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل و الشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية و نظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال الموقعين للاتفاقية المحررة في 2012/12/31 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/01/13 تحت رقم 2013/01. والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رايس بتاريخ 15 /2013/01 تحت رقم 2013/005.
- الإتفاق الجماعي رقم 15 المعدل والمتمم للاتفاقية الجماعية للشركة الوطنية للتأمين المحررة بتاريخ 1994//09/22، والمتضمن اعادة تقييم النقطة الاسيتدلالية و بعض أحكام نظام التعويضات ، المسجل لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 2013/03/18 تحت رقم 2013/21 .
- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سباكو قسنطينة .
- الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المحررة بتاريخ 2013/06/10 و المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بالجزائر العاصمة.

7/ الاتفاقيات و الاتفاقات الدولية و العربية:

7-1/ الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.
- التوصية رقم91 لسنة 1951 بشأن الاتفاقيات الجماعية .
- التوصية رقم 163 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفوضة الجماعية.
- إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل.

7-2/ الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية :

- الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل – الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب – القاهرة, نوفمبر تشرين الثاني 1966.
- الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل " معدلة " – الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربى – الإسكندرية, مارس/ آذار 1976 .
- الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية – الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربى – الإسكندرية, مارس/ آذار 1977 .
- الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية – الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربى – الخرطوم , مارس/ آذار 1979 .

8/ الفرارات القضائية

- قرار المحكمة العليا بتاريخ 2 ماي 1988 تحت رقم 46869 , المجلة القضائية, عدد 3 , 1991.
- القرار رقم 132163 بتاريخ 18 فيفري 1997 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 1997
- القرار رقم 168829 بتاريخ 1998/9/15 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا أثر الطعن بالنقض في القرار القاضي برجوع العامل لعمله ، أورده عبد السلام ديب : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية .

- القرار رقم 162693 بتاريخ 1998/11/09 الصادر عن المحكمة العليا ، و الذي نقض الحكم المطعون فيه لإخلاله بأحكام المادتين 54 و 55 من القانون 14/90 المشار إليه ،أورده عبد السلام ديب : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية
- قرار المحكمة العليا بتاريخ 2000/7/11 تحت رقم 201983 ، أورده عبد السلام ديب في مؤلفه: قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية
- قرار المحكمة العليا بتاريخ 2001/3/21 تحت رقم 213831 ، المجلة القضائية ، عدد 1 لسنة 2002 .
- القرار رقم 422 211 المؤرخ في 11 أفريل 2001 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في بالمحكمة العليا ، المجلة القضائية ، عدد 2 لسنة 2002
- قرار المحكمة العليا رقم 283600 بتاريخ 2004/12/19 (قضية الشركة الوطنية للنقل البري ضد ق– ف) و التعليق المرفق به من قبل المستشار رحابي أحمد ، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2004.
- القرار رقم 295759 بتاريخ 2005/04/13 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قضية (ل – ب) ضد فندق مرمور الكبير ، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2005.
- القرار رقم 459163 بتاريخ 2008/04/09 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في قضية (ل – أ) ضد بنك الفلاحة و التنمية الريفية، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2008.
- القرار رقم 529206 بتاريخ 2009/04/01 الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ، قضية (م–ش) ضد الشركة ذات المسؤولية المحدودة (ت–ت)، المجلة القضائية ، العدد 1 لسنة 2009
- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا رقم 515182 بتاريخ 2009/11/05 ،قضية (شركة الكوديماكس) ضد (ط)، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2009.
- القرار رقم 581883 بتاريخ 2010/03/04 الصادر عن المحكمة العليا في قضية مدير بنك الجزائر ضد (أ–ي)، المجلة القضائية ، العدد 2 لسنة 2010 .
- قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في ملف رقم 610645 بتاريخ 2010/10/07 (قضية (ب–ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب)، المجلة القضائية ، العدد 2 لسن

ثانيا / المراجـــع باللغـــة الفرنسيـــة:

1/ LES OUVRAGES GENERAUX:

- **ANTOINE MAZEAUD**: DROIT DU TRAVAIL, 2 eme EDITION, EJA, MONTCHRESTIEN, PARIS, 2001

-- **FRANCOISE FAVENNEC-HERY ET PIERRE-YVES VERKINDT**: DROIT DU TRAVAIL, L.G.D.J, 2007.

-- **G .H CAMERLYNCK ET G. LYON CAEN**: DROIT DU TRAVAIL, 8 eme EDITION, DALLOZ, 1976

- **G. GUERY**: PRATIQUE DU DROIT DU TRAVAIL, 3 eme EDITION, CLET, 1985.

-- **JEAN CLAUDE JAVILLIER** : DROIT DU TRAVAIL, 2 eme EDITION, LIBRAIRIE, GENERALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE, PARIS, 1981

-- **JEAN PELISSIER, ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAND**: DROIT DU TRAVAIL, 20 eme EDITION, DALLOZ, 2000,

- **JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER**: DROIT DU TRAVAIL, 4eme EDITION, PUF, PARIS, 1966

-- JEAN VERDIER : DROIT DU TRAVAIL, 10eme édition, DALLOZ, 1996

-- MESSOUD MENTRI: ESSAI D ANALYSE DE LA LEGISLATION ET LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL EN ALGERIE, OPU, 1986

--MICHEL MINE et DANIEL MARCHAND : DROIT DU TRAVAIL EN PRATIQUE, 22 eme EDITION, EYROLLES, 2010.

-- PIERRE DOMINIQUE OLLIER: LE DROIT DU TRAVAIL, LIBRAIRIE ARMAND COLIN, PARIS,1972.

-- TAYEB BELLOULA: DROIT DU TRAVAIL, COLLECTION DROIT PRATIQUE, IMPRIMERIE DAHLEB, ALGER, 1994.

2/ LES OUVRAGES SPICIAUX:

- ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL, 2 eme EDITION, SIREY, PARIS, 1978

- BERNARD TEYSSIE: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, 2 eme EDITION, LITEC, PARIS, 1993.

- GERARD COUTURIER: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, 2 eme EDITION, PUF, 1994.

-MICHEL DESPAX : TRAITE DE DROIT DU TRAVAIL, CONVENTIONS COLLECTIVES, TOME VII, PUPLIE SOUS LA DIRECTION DE G.H. CAMERLYNCK, DALLOZ, PARIS, 1966.

- PAUL HENRI ANTOMMATTEI: LES CONVENTIONS ET LES ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL, EDITION, DALLOZ, 1996,

3/LES THESES:

- MENGI TARCHOUNA : LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN TUNISIE, THESE DOCTORAT, PARIS, 1986,

- NIKITAS ALIPRRANTIS: LA PLACE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LA HIERARCHIE DES NORMES, THESE DE DOCTORATMUNIVERSITE DE STRASBOURG, EDITION LGDJ, PARIS, 1980,

4/ LES ARTICLES:

- A, ROUAST: LA NATURE ET L EFFICACITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, D.S, 1980,

- GEORGES SPYROPOULUS: LE DROIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L ACIER, 1959

- PAUL DURAND: LE DUALISME DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, REVUE TRIMESTRILLE DE DROIT CIVIL. 1939.

5/ documents:

- B.I.T : LES PROBLEMES DE TRAVAIL EN AFRIQUES DU NORD, GENEVES, 1960

- LES CAHIERS DE LA REFORME, N: 1, ENAG, 1990

- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL: LES REGLES DU JEU, UNE BREVE INTRODUCTION AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, PREMIERE EDITION, 2005

الفهرس

الفصل الثالث

المبحث الأول

المبحث الثاني

المبحث الثاني

الأحكام المتعلقة بشروط المحافظة على فرص العمل

المبحث الثاني

الفصل الثالث

المبحث الأول

الملخص باللغة العربية:

تعتبر إتفاقية العمل الجماعية مصدرا أساسيا من مصادر قانون العمل المعاصر ، وقد تصاعدت أهميتها ، و تطورت مكانتها باعتبارها أداة هامة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في كثير من بلدان العالم ، خاصة في الدول التي تبت نظام اقتصاد السوق، بعد أن أكدت نجاحها في تأمين شروط و ظروف عمل و تشغيل أفضل، و تقرير المزيد من الحقوق و المزايا للعمال تجاوزت الحدود الدنيا المنصوص عليها في التشريع ، الأمر الذي ساهم في تحسين مستويات العمل و رفع مستويات المعيشة للعمال، و تحقيق السلام الاجتماعي.

قي ظل هذه المكانة سعى هذا البحث للوقوف, ما أمكن، على إبراز و تحليل إتفاقية العمل الجماعية كآلية أساسية لتنظيم شروط العمل و التشغيل، أخذت مكانة لها في قانون العمل الجزائري الساري المفعول، لتصبح مصدرا أساسيا من مصادر هذا القانون.

و في هذا الإطار تعدى البحث تبيان الإطار القانوني المنظم لآلية إتفاقية العمل الجماعية، ليبرز أيضا وظيفتها التنظيمية، فمن جانب الإطار القانوني ،إن مواكبة التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأخيرة بصدور دستور 23 فيفري 1989 ، و التي أدت إلى إيقاف التجربة الاشتراكية و الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق في إطار التوجه اللبرالي، لم يغفل المشرع الجزائري اهتمامه البالغ بوضع الإطار القانوني الملائم لهذه التحولات في تنظيمه لعلاقات العمل الفردية والجماعية.

و في هذا الصدد ، لعل أهم ما ميز آليات التنظيم الجديد لعلاقات العمل قي ظل القوانين الاجتماعية الصادرة في سنة 1990 ، إعتماد إتفاقية العمل الجماعية كآلية أساسية تنظم أغلب المسائل التفصيلية و العملية المتعلقة بشروط العمل و التشغيل.

يشكل القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم المصدر القانوني الأساسي و المباشر لنظام إتفاقية العمل الجماعية، و قد تضمن تحديدا لكيفية إبرام الاتفاقية ، من حيث شروطها الموضوعية التي تخص أطرافها و مضمونها الذي تحكمه حرية

الأطراف ، مع مراعاة الحدود والضوابط المقررة، أو من حيث شروطها الشكلية اللازمة لإبرامها و نفاذ أحكامها، إلى جانب الأحكام الخاصة بنطاق تطبيقها و مدتها والآثار المترتبة عن مخالفة أحكامها و طرق مراجعتها و نقضها و كيفيات تسوية المنازعات الناشئة عنها.

أما من جانب الممارسة الميدانية ، فقد عرفت إتفاقية العمل الجماعية انطلاقة منذ صدور القوانين المقررة لها، جسدت رغبة الشركاء الاجتماعيين في أقامة قانون العمل الاتفاقي على مستويات مختلفة ، على مستوى المؤسسة أو القطاع أو النشاط، و اعتنت بعديد المسائل المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية، سواء تعلق الأمر بشروط التشغيل ،منها شروط و كيفيات الحصول على منصب العمل ، ومنها كيفيات و شروط المحافظة غلى فرص العمل، أو تعدى الأمر إلى شروط العمل و تحسين ظروفه، منها المتعلقة بالأجور و التعويضات و مدة العمل و الراحا ت و العطل ، و منها العمل على الوقاية و الأمن و الصحة في العمل و توفير الخدمات الاجتماعية و الترفيهية .

يضاف إلى المسائل المذكورة ، لم تغفل اتفاقية العمل الجماعية تنظيم جانب هام بالنسبة لكل من مجموع العمال و أصحاب العمل و من ورائهم الدولة، ألا و هو دورها في تحقيق الاستقرار و السلم الاجتماعي الذي لا يهم طرفي الاتفاقية فقط ، و إنما يهم أيضا أطراف أخرى خارج ميدان العمل.

و نخلص في الأخير، أن تنظيم اتفاقية العمل الجماعية لعديد المسائل المتعلقة بشروط العمل والتشغيل قد جاءت محدودة من حيث مضمون و محتوى الإضافة النوعية المنتظرة من ممارستها لهذه الوظيفة التنظيمية. لننتهي إلى القول ، إن وضع القانون الاتفاقي للعمل لن يشق طريقه في الممارسة بشكل فعال و مفيد إلا إذا تكونت لدى الشركاء الاجتماعيين ثقافة تشريع اتفاقي يوجه علاقات العمل في إطار مهني و إقليمي معين، على أن يتم التفاوض الجماعي بناءا على الخصوصيات و الامتيازات التي يخولها القطاع و المهنة أو المؤسسة بدلا من اكتفاء بنسخ و ترديد الحقوق و المكتسبات التي يضمنها القانون دون تحسينها و تطويرها.

:الملخص باللغة الفرنسية

La convention collective du travail constitue une des sources essentielles du droit du travail actuel, sa place progressivement pris de l'importance en tant qu'instrument d'organisation des relations individuelles et collectives du travail dans la plupart des pays à économie de marché.

Outre la garantie des conditions de travail et d'emploi et l'octroi de droits et avantages aux travailleurs, la convention collective a dépassé les seuils minimaux de ce que prévoit la loi, Ce qui a contribué a l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des travailleurs et de la concrétisation de la paix sociale.

Dans cet ordre d' idée, notre recherche tend à mettre en exergue et analyser la convention collective en tant qu'instrument essentiel d'organisations des conditions de travail et d'emploi et en tant que source professionnelle fondamentale du droit du travail, Cette recherche ne se limite pas à étudier le cadre juridique organisant la convention collective, mais aussi a mettre en valeur son état d'application et de pratique dans sa fonction réglementaire.

En ce qui concerne le cadre juridique les transformations politiques, économiques et sociales en Algérie ont en pour conséquence la promulgation de la constitution du 23 février 1989, l'abandon de la référence du socialisme et l'adoption du modèle libéral, Cet état de fait a rendu indispensable l'adoption d'une législation du travail compatible avec ces nouvelles orientations pour organiser les relations individuelle et collectives du travail.

A ce titre, le nouveau régime des rapports du travail institué par les lois sociales de 1990 réserve une place de choix à la convention collective pour réglementer la plupart des conditions de travail et d'emploi. La loi 90/11 du 21 avril 1990 relative

à la relation de travail en constitue la source principale, Celle-ci fixe les conditions de conclusion de la convention collective aussi bien sur le fond que sur la forme notamment en ce qui concerne la détermination des parties a la convention collective et le contenu de celle-ci.

Ces deux points relèvent de la liberté des partenaires auxquelles s'imposent certains dispositions prévues par la réglementions. La loi prévoit également des dispositions relatives au champ d'applications de la convention collective, sa durée, les effets résultant de sa violation, les modes de sa révision ou de sa dénonciation aussi que les modalités de règlement des litiges.

D'un point de vue pratique, l'adoption de la convention collective s'est progressivement généralisée en tant qu'expression de la volonté des partenaires sociaux en vue d'instituer un droit du travail conventionnel a divers niveaux (au niveau de l'entreprise, de la branche, ou du secteur d'activité).

Le contenu de la convention collective traite de plusieurs questions telle que les conditions d'embauche ou de préservation des postes d'emploi .les condition de travail, les salaires et indemnité, la durée de travail, les repos et congés, l hygiène et la sécurité, les ouvres sociales et loisirs.

Outre ces questions, la convention collective joue un rôle primordial en matière de stabilité et de paix sociale entre les partenaires sociaux (l'ensemble des travailleurs, les employeurs et l'état).

En conclusion, Le droit conventionnel de travail, Dans la pratique, demeure ineffectif et inutilisable en l'absence d'une culture juridique chez les partenaires sociaux à divers niveaux en tenant compte des spécificités et potentialités de chaque entreprise, branche ou secteur d'activité. Au lieu de se contenter d'invoquer les droits acquis garanties par la loi, les partenaires devrait penser à les améliorer.

الملخص باللغة الانجليزية:

The collective labour agreement is considered as an essential source of modern labour Law. Its importance has increased ,and its place as a significant tool to regulate individual and collective labour relations in many countries, especially in states adopting market economy system, has developed after proving its success in assuring better terms and conditions of employment, setting more rights and privileges to workers which exceeded those minimum limits provided in the legislation, and that will contribute to the promotion of levels of labour and rises the living standards of workers , and achieves social peace.

Having such place, this research aims to demonstrate and analyze the collective labour agreement as a main mechanism for regulating employment and labour terms and conditions which has found a place in the Algerian law in force, and became a primary source of this law.

In this context, this research is not restricted to showing the legal framework that governs the exercise of its regulatory function.

From the legal framework side, Algerian has, since the adoption of the constitution of 23 February 1989, witnessed significant political, economic and social mutations that have led to put an end to the socialist experiment, and have moved the country to a market economy in a liberal orientation. Indeed, those various mutations have gone hand in hand with the establishment of a suitable juridical framework which regulates individual and collective labour relations in accordance with those mutations.

Furthermore, perhaps the most important feature of the new regulatory mechanisms of the labour relations under the social laws issued in 1990 was the adoption of the collective labour agreement as a main mechanism that regulates

most of the detailed and practical matters concerning conditions of work and employment.

The law number 90/11 dated on April 21 1990 Concerning individual labour relations, is considered as the primary and direct source of the regime of the collective labour agreement. It includes specifically how to ensure the conclusion of the agreement, its substantive conditions related to its parties, and its content which is governed by the parties freedom, taking into account the set our limits and standards, in addition to its formal conditions necessary to entry into force of its provisions and provisions related to its implementation scope, duration and the effect of its provisions breach, and methods of its amendment and termination as well as its dispute settlement provisions.

From the practical side, the collective labour agreement was put into force since the issuance of its prescribed laws. It has reflected the willing and desire of the social partners to create the labour law convention on different levels, at the enterprise ,sector or activity , and considered numerous issues related to collective and individual labour relations, whether in deals with labour conditions ,among which are the conditions and method of getting a job, or the methods and conditions related to how and safeguard work opportunities ,or the labour conditions and the improvement of wages ,compensations , work and vacation duration as well as the promotion of safety, health, social security and social welfare.

In addition to what it has been said above, the collective labour agreement has not neglected the regulation of an important aspect related to all workers and employers and by the way state, that is to say its role in the settlement of stability and social peace which is not the concern of the agreement parties only

Finally, we conclude that the regulation of labour and employment conditions by the collective labour agreement appears to be limited in respect of the content

of the addition that is expected from its exercise and practice of this regulatory function.

As a final point, the draft and conclusion of law through labour agreement will note pave the way to an effective and useful practice unless the social partners acquire a conventional regulation culture that manage labour relations in a professional or regional scope, provided that the collective negotiation be on the basis of attributes and privileges provided by the sector, profession or the institution of imitate and repeat the rights and advantages which are garanteed by the law without any Improvement or development.

المختصرات:

1/ **باللغة العربية:**

ق.ا.م.اد : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

ق. م. ج: القانون المدني الجزائري

ص: الصفحة

2/ **باللغة الفرنسية:**

ART: Article

ART.PREC: Article Précédente

B.C: Bulletin civil des arrêts de la cour de cassation

B.I.T: Bureau International du travail

CASS.SOC:Cour de cassation, chambre sociale

C.E: Conseil d'état

DR.SOC:Droit social

L:Loi

L.G.D.J: Libraire Générale de Droit et de Jurisprudence

OP.CIT:Ouvrage cite

O.P.U: Office des publications universitaires

P. Page

THESE.PREC: Thèse Précédente